HET BEDRIJF ALS GRONDSLAG DER ARBEIDERSORGANISATIE

DOOR Mr. J. C. SCHREUDER

HET BEDRIJF ALS GRONDSLAG DER ARBEIDERSORGANISATIE

HET BEDRIJF ALS GRONDSLAG DER ARBEIDERSORGANISATIE

PROEFSCHRIFT TER VERKRIJGING VAN DEN GRAAD VAN DOCTOR IN DE STAATSWETENSCHAPPEN AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM OP GEZAG VAN DEN RECTORMAGNIFICUS JHR. DR. J. SIX, HOOGLEERAAR IN DE FACULTEIT DER LETTEREN EN WIJSBEGEERTE, VOOR DE FACULTEIT IN HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN OP DINSDAG 22 JUNI 1920 DES NAMIDDAGS TEN 4½ UUR, DOOR

Mr. JAN CASPER SCHREUDER

GEBOREN TE AMSTERDAM

A. H. KRUYT — UITGEVER — AMSTERDAM

INHOUD.

Een woord van welgemeenden dank moge hier een plaats vinden aan alle hoogleeraren, wier lessen ik volgde bij mijn studie aan de Amsterdamsche Universiteit, en in het bijzonder aan den oud-hoogleeraar STRUYCKEN, wiens diepgaande, doch steeds heldere betoogen zijn colleges den toehoorders tot een genot bij uitnemendheid maakten.

Professor VAN EMBDEN, mijn zeer gewaardeerden promotor, betuig ik tevens mijn oprechte erkentelijkheid voor zijn nuttige raadgevingen en vriendelijke belangstelling bij den arbeid aan mijn proefschrift.

INLEIDING.

De organisatie der arbeiders, die ik mij voorneem in dit geschrift in haar latere ontwikkeling nader te onderzoeken, is oorspronkelijk geschied naar het „vak". Onder de loontrekkende werklieden voelden niet zij, die in eenzelfde bedrijf werkzaam waren, in de eerste plaats de behoefte aan nauwere aaneensluiting om op die wijze te trachten zich het leven minder zorgelijk te maken, maar zij, die eenzelfde vak of beroep uitoefenden [1]). Hoe is dit te verklaren? Indien juist thans, zooals ik hoop aan te toonen, de organisatie der bedrijfsgenooten, dus de organisatie naar het bedrijf, als de meest doeltreffende moet worden beschouwd, welke waren dan de redenen, dat tientallen jaren moesten voorbij gaan, aleer dit werd ingezien, of bestonden daarvoor geen redenen en moet men den pioniers der vakbeweging kortzichtigheid verwijten?

De ontwikkeling der arbeiders-organisatie, zooals zij in het eerste driekwart gedeelte der 19e eeuw verliep, leidde onvermijdelijk tot de strijdvereeniging der vakgenooten. Machtsvorming

---

[1]) Eenige definities van de termen, die in deze verhandeling vaak zullen worden gebruikt mogen hier volgen.

Onder „bedrijf" versta ik een tak van productie, die in het economisch leven zelfstandig voorkomt en zijn product als absoluut of betrekkelijk eindproduct in het verkeer brengt. Voorbeelden: mijn-, bouw-, timmerbedrijf. Het woord wordt vaak foutief gebruikt, waar „onderneming" is bedoeld.

„Onderneming" is de vermogensrechtelijk zelfstandige productie-huishouding, waarin een of meer „bedrijven" worden uitgeoefend. Eenzelfde bedrijf zal als regel door meerdere ondernemingen worden uitgeoefend, behalve wanneer een onderneming in eenig bedrijf een monopolie-positie heeft.

„Onder „vak" worden verstaan de technische vaardigheden noodig voor het verrichten van bepaalden arbeid. Meerdere vakken zullen in één bedrijf worden uitgeoefend. Voorbeelden: het vak van metselaar, letterzetter, bankwerker enz. Hoewel er nog verschil in beteekenis bestaat tusschen de woorden „vak" en „beroep", is dit verschil voor mijn onderwerp van geen belang, ik zal de woorden dan ook door elkaar gebruiken.

tegenover den werkgever was niet het eerste doel, ja was in den aanvang nog in het geheel niet het doel van de lichamen, die wij later als de voorloopers der moderne vakvereenigingen hebben leeren beschouwen. Zij trachtten zelfs niet betere arbeidsvoorwaarden voor hunne leden te verkrijgen en zoo zij zich daartoe wel hadden vermeten, dan zou de overheid, steunende op de heerschende theorieën der liberale economisten, zulk streven onverwijld hebben onderdrukt. Hun doel was alleen hun leden te beschermen tegen de groote gevaren, waardoor zij en hun gezinnen werden bedreigd door ziekte of overlijden van den kostwinner. De eerste werkliedenorganisaties waren „ziekenpotjes" en deze namen gewoonlijk slechts vakgenooten als leden op. Dit behoeft niet te verwonderen. Het handwerk was in de industriëel eenigszins achterlijke landen, waartoe ook Nederland behoorde, in de eerste decennia der 19e eeuw nog in bloei of behoefde slechts langzaam te wijken voor de machinale nijverheid. De gilden waren nog niet vergeten en een sterk gevoel van saamhoorigheid bond hen, die gelijk beroep uitoefenden. Alleen de vaklieden kwamen ook voor organisatie in aanmerking, de ongeschoolde arbeider stond te laag, dan dat van hem het initiatief tot vereeniging zou hebben kunnen uitgaan, en het klassebewustzijn der vaklieden zou zich eerst veel later voldoende ontwikkelen om mogelijk te maken, dat de thans door hen nog zoo geminachte werkers tot hun gemeenschap werden toegelaten.

In den aanvang waren de arbeidersorganisaties dus slechts onderlinge fondsen van vakgenooten en aan hare hoedanigheid van fonds dankten zij het, indien zij door de regeering niet te veel werden lastig gevallen. Uitgesproken strijdvereenigingen zouden geen lang leven hebben gehad, daarvoor zorgden de artt. 415 en 416 van de in 1810 in Nederland ingevoerde Fransche Code Pénal. Zij luidden:

> Art 415. Alle onderlinge samenspanning of vereeniging van de zijde der werklieden, om tegelijkertijd het werk te doen ophouden, het werk in een fabriek of werkplaats te verbieden, het tewerk komen en blijven vóór of na zeker uur te beletten, en in het algemeen om den arbeid te doen staken, te beletten of duurder te maken, zoo wanneer er eenige poging in het werk is gesteld of een aanvang met de uitvoering gemaakt is,

zal gestraft worden met een gevangenisstraf van ten minste eene maand en ten hoogste drie maanden.

De hoofden of aanleggers zullen gestraft worden met eene gevangenzetting van twee tot vijf jaren.

Art. 416. Ook zullen gestraft worden met de straffen bij het vorig artikel gesteld, en met inachtneming van hetzelfde onderscheid, de werklieden, die eenige boete, verbod, ontzegging of eenige proscriptie onder den naam van vervloeking of verdoeming, of wat benaming het zijn mag, uitgesproken of aangezegd zullen hebben, hetzij tegen de fabrieksbestuurders en ondernemers van werken, hetzij tegen elkander.

Het behoeft geen betoog, dat dergelijke bepalingen elke actie voor verbetering der arbeidsvoorwaarden onmogelijk maakten. De straffen waren wel geschikt vrees in te boezemen en, indien het hier, anders dan in Frankrijk, zelden tot een vervolging kwam, [1]) was dit zonder twijfel het gevolg van het feit, dat hier geen strijdbare organisaties bestonden.

Veel hebben de latere vakvereenigingsmannen op de ziekenpotten gesmaald: zij vergaten daarbij echter vaak het groote belang, dat deze gehad hebben voor de verdere ontwikkeling der vakbeweging. Zij werden de kweekplaatsen van het solidariteitsgevoel onder de arbeiders. Zij, wier gezinnen alle bedreigd werden door dezelfde gevaren van armoede bij hun ziekte of overlijden, brachten een fonds bijeen, waaruit die gezinnen, die door deze gevaren inderdaad werden getroffen, zij het ook zeer onvoldoende, schadeloos zouden worden gesteld. De bloei van het fonds werd aller belang. Er werd een belangengemeenschap geschapen, die de kiem werd der solidariteit, die later zoo noodig zou blijken, als in den strijd tegen den overmachtigen werkgever groote offers aan den individueelen arbeider ten bate der arbeidersgemeenschap zouden worden gevraagd. Nooit was een arbeider bereid gevonden zijn goede betrekking te verlaten om aan een onzekere staking deel te nemen ten bate van een vakgenoot, wiens bestaan hij voordien niet vermoedde, indien hij als deelhebber in de ziekenpotjes niet reeds

---

[1]) J. HUDIG JR, De Vakbeweging in Nederland 1866—1878, Amsterdam, vermeldt op pag. 121, dat op grond van deze artikelen in 22 jaar: 1850—72 slechts 4 vervolgingen werden ingesteld, die zuivere vakactie, zonder mishandeling, geweldpleging enz. betroffen.

geleerd had, dat allen steeds bereid moesten zijn de lasten van allen te dragen. Gelijk PAUL LOUIS in zijn „Histoire du Mouvement syndical en France" (Paris 1907 p. 75) zegt bij de bespreking der „société de secours mutuel": „Haar oogenblikkelijke praktische waarde was middelmatig, haar opvoedende waarde was beduidend". Als middel in dienst der huidige vakbeweging wordt de waarde der fondsen voor uitkeering bij ziekte en overlijden thans algemeen erkend, zij het met tegenzin door de syndicalistische organisaties. De voorzitter van den Algemeenen Nederlandschen Diamantbewerkersbond acht ze „een besliste noodzakelijkheid" om de leden ook bij hooge contributie blijvend aan de vereeniging te binden. [1]) Alleen zou een arbeidersbond, die nu nog als eenig doel zou hebben de verzekering aan zijn leden van een uitkeering bij ziekte of overlijden, in de hedendaagsche vakbeweging geen waarde meer hebben.

Welke was de eerste stap op den weg der ontwikkeling van naar het vak georganiseerd ziekenfonds naar strijdbare vakvereeniging? De verzekering ging niet alleen ziekte, maar ook werkloosheid betreffen en, al zal niet steeds de juiste waarde van deze uitbreiding zijn ingezien, de onderlinge werkloosheidsverzekering was het eerste deugdelijke wapen, dat tegen de patroons voor verbetering der arbeidsvoorwaarden kon worden aangewend. De ontwikkeling was logisch, het arbeidersgezin leed door werkloosheid van den kostwinner zeker niet minder dan door zijn ziekte, en het verschaffen van een ondersteuning bij werkloosheid bleef dus in de lijn van het verzekeringsfonds. Oppervlakkig beschouwd kwam de werkloosheidsverzekering den werkgever zelfs ten goede, hij zou toch nu met minder gewetensbezwaren dan vroeger bij slapte zijn werklieden kunnen ontslaan, daar er thans voor hen gezorgd werd. Voor de arbeiders lag het belang echter hierin, dat de werklooze, die ondersteuning ontving, slechts werk behoefde aan te nemen, waarbij de als normaal beschouwde arbeidsvoorwaarden golden, welke bepaling een voorbehoedmiddel was tegen verslechtering dezer voorwaarden. De werkgever dankte in de eerste plaats zijn gunstige positie op de arbeidsmarkt aan het feit, dat de arbeider niet in staat was te wachten tot hij goede voorwaarden kon bedingen. Bij slechte conjunctuur, bij groote werkloosheid

[1]) HENRI POLAK, Federatie van Vakvereenigingen, Amsterdam 1898. p. 11.

verhuurde hij zich tot elken prijs: zijn gezin moest eten. De werkloosheidsverzekering, hoe zwak en onmachtig nog in den aanvang, zou hierin voorzien en trachten de beide partijen bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst meer gelijkwaardig te maken. [1]) Kunnen wij dus al zeggen, dat de invoering dezer verzekering de arbeiders voor het eerst feitelijk tegen de werkgevers vereenigde, [2]) de organisaties hadden nog geheel en al een defensief karakter, zij verdedigden hare leden tegen achteruitgang der arbeidsvoorwaarden, maar traden nog niet aanvallend tegen den patroon op en kwamen dan ook niet in botsing met de vermelde bepalingen der strafwet.

Ook bij de aaneensluiting ter verzekering van een inkomen bij werkloosheid, was die naar het vak geëigend en welhaast noodzakelijk. Het kleinbedrijf, waarbij elke onderneming slechts één beroep of vak omvatte, heerschte en in de verschillende beroepen kwam de werkloosheid in zeer verschillenden graad voor. Het was dus logisch hen in één fonds samen te brengen, wier werkloosheidskans ongeveer gelijk was. Een fonds, waarin, om één voorbeeld te geven, een timmerman met regelmatig werk zou verzekerd zijn met een schilder of stucadoor, — evenals de eerste bouwvakarbeider, — wier arbeid aan seizoenswerkloosheid blootgesteld is, zou te groote eischen aan het pas-geboren solidariteitsgevoel hebben gesteld en niet lang hebben kunnen bestaan.

De arbeidersorganisatie had nu een strijdbaar karakter gekregen, zij het ook, dat zij aanvankelijk alleen verdedigend optrad. Dat deze zelfbeperking niet lang zou duren, was te voorzien. Toen zij haar krachten in het defensief had leeren kennen, ging de vakvereeniging al spoedig tot het offensief over. Dit offensief was aanvankelijk bescheiden genoeg. Verzoekschriften werden den

[1]) Gelijke strekking had de uitkeering van een viaticum, een reisgeld om elders werk te gaan zoeken, indien de locale markt overvoerd was van werkzoekenden. Wat ik van de werkloosheidsverzekering zeide, geldt ook van dit viaticum, dat de arbeiders minder afhankelijk maakte van de werkgevers ter plaatse.

[2]) Dat de patroons het gevaar der werkloosheidsuitkeering voelden, blijkt uit het feit, dat zij bij de sigarenmakersstaking te Amsterdam in 1873 hun weigering om met leden van den bond te werken motiveerden o.a. met de vermelding der statutenbepaling, dat de bond onderstand verleent „bij gemis aan werk, door andere oorzaken dan ziekte." (HUDIG t. a. p. p. 132.)

werkgevers aangeboden onder de noodige verontschuldigingen en met de verzekering van volkomen vredelievendheid. Teekenend is hiervoor de aanhef van een door het Onderling Hulpfonds Boekdrukkunst in 1865 aan de typografen-patroons gezonden adres: „Vooraf, en ten einde alle ongunstige indrukken aangaande deze hunne pogingen weg te nemen, protesteeren zij tegen het denkbeeld van verzet, hetwelk men in het afgetrokkene beschouwd, uit hunne handeling zou vermeenen te kunnen opmaken" [1]). De toestanden in de arbeidersgezinnen werden dan blootgelegd en verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden gevraagd, soms zelfs zonder formuleering van bepaalde wenschen, om van eischen niet te spreken.

Ook deze onnatuurlijke zachtmoedigheid zou wijken, toen de resultaten wel zeer mager bleken, en zij kon verdwijnen, daar de wet de staking niet meer met hare straffen bedreigde. De stakingsverboden uit de Code Pénal werden in 1872 na eenige geruchtmakende vervolgingen op aandringen van MR. S. VAN HOUTEN door een wet van Minister JOLLES, welke aangenomen werd met een zeer kleine meerderheid, opgeheven en er voor in de plaats kwam een regeling, die alleen straf stelde op feitelijkheden bij werkstaking. De stakingen namen nu zeer toe: de oude ziekenpotten werden militante vakvereenigingen. Zij waren in den aanvang wel haast te militant. Het proclameeren van een staking werd veelal als het directe doel der organisatie beschouwd, men vereenigde zich om te staken en had geen geduld de vorming van een behoorlijke weerstandskas af te wachten. Het spreekt vanzelf, dat het resultaat van deze tactiek niet groot kon zijn. Ook deze periode ging voorbij en allengs zien wij ontstaan de zelfbewuste, krachtige arbeidersorganisaties, die wij thans kennen, met welvoorziene weerstandskassen, geleid door centrale besturen en hun kracht niet meer zoekend in den oorlog, maar in het ontzag, dat zij bij den gewapenden vrede de tegenpartij inboezemen.

Men meene natuurlijk niet, dat de hier in groote lijnen globaal geschetste ontwikkeling zich werkelijk bij elke arbeidersorganisatie vertoonde, dat zij steeds als ziekenfonds werd opgericht om

---

[1]) De oudste Vakbond van ons Land. Ontstaan en vijftigjarige Werkzaamheid van den Algemeenen Nederlandschen Typografenbond. Beschreven door den Hoofdbestuurder F. VAN DER WAL. 1916. p. 23.

zich eerst geleidelijk tot strijdorgaan te ontwikkelen. Het algemeene karakter der vereenigingen evolueerde, zooals ik aangaf, zoodat een later opgerichte organisatie dadelijk het strijdkarakter bezat, zich ook overigens natuurlijkerwijze bij de bestaande corporaties aanpaste en dus, wat voor ons onderwerp het meest van belang is, een vereeniging van *vak*genooten was. Maar ook al ware alle organisatie der arbeiders dadelijk spontaan geschied met het doel betere arbeidsvoorwaarden, desnoods in strijd, te bedingen, en ook al had dan een leider met strategisch talent reeds vooraf het strijdperk voldoende doorschouwd, dan ware het nog geenszins zeker geweest, dat hij niet toch de vakgenooten en niet hen, die in eenzelfde bedrijf werkzaam waren, tot permanente samenwerking had vereenigd. Er was toch naast de reeds genoemde, nog een economische reden, die de organisatie der vakgenooten in de hand werkte, een reden welke thans niet meer of niet meer in die mate zich doet gelden. Voor ik echter op deze nader inga, wil ik eerst de organisatie der vakgenooten even tegenover die naar het bedrijf stellen, opdat het volle licht op het onderscheid valle.

De zuivere vakvereeniging neemt slechts, zooals haar naam aangeeft, hen op, die hetzelfde vak of beroep uitoefenen, bijv. timmerlieden of bankwerkers. Indien de arbeidersorganisatie in een land dus uit enkel zuivere vakvereenigingen bestaat, zal het personeel van eenige onderneming, waarin meerdere categorieën arbeiders werkzaam zijn, in even zoovele verschillende vereenigingen thuis behooren. De grens der specialiseering is niet te trekken. Indien nu het nadeel van deze versnippering te zeer blijkt en te kleine en onmachtige vakvereenigingen ontstaan, combineeren zich de organisaties van verwante beroepen en vormt zich aldus bijv. een bond „van meubelmakers, behangers en aanverwante vakgenooten." In de te groote versnippering is dan voorzien, maar het principe, de aaneensluiting der beroepsgenooten, is in hoofdzaak onaangetast gebleven.

Tegenover de zuivere vakvereeniging stellen we nu de zuivere bedrijfs-arbeidersorganisatie. In haar meest ontwikkelden vorm zou deze omvatten alle loontrekkenden, die in hetzelfde bedrijf, wel te onderscheiden van „in dezelfde onderneming", werkzaam zijn. Een voorbeeld moge dit verduidelijken: de arbeidersorganisatie in de mijnindustrie zou omvatten alle eigenlijke arbeiders, boven- en onder-

grondsche, geschoolde en ongeschoolde, hulparbeiders als machinisten, stokers, portiers enz., maar ook het kantoorpersoneel en de hoogere technische en commerciëele ambtenaren, allen dus, die hun leven in en om de mijnen in dienst der exploiteerende ondernemers slijten. Gelijk de vakvereeniging haar karakter niet verliest, wanneer zij de beoefenaars van meerdere vakken omvat, zoo evenmin de bedrijfsbond, wanneer hij de arbeiders werkzaam in meerdere bedrijven samenvat. Vooral in kleinere landen, waar uit de arbeiders der kleinere bedrijven dikwijls geen levenskrachtige afzonderlijke vereenigingen zullen worden kunnen gevormd, zal samenvoeging van verwante bedrijven wel vaak noodzakelijk zijn.

De reden, waarop ik zooeven doelde, die een eerder breken met de organisatie naar de vakken of beroepen moeilijk maakte, was gelegen in het feit, dat het onderscheid tusschen de beide omschreven organisatievormen zeer weinig uitkwam, zoolang het kleinbedrijf regel was. De kleine onderneming kende gewoonlijk slechts arbeiders van één categorie en voor de in haar dienst werkzame arbeidskrachten vielen dus de vak- en de bedrijfsvereeniging samen. Eerst bij de ontwikkeling van het grootbedrijf gingen zij uit elkaar en deed de kwestie der keuze zich voor, maar de bedrijfsconcentratie is, zooals men weet, in Nederland een verschijnsel der laatste decennia. Het is dan ook zeer begrijpelijk, dat de vraag organisatie naar beroepen of naar bedrijven in die landen, welker industriëele ontwikkeling die van ons land voor was, eerder een oplossing vroeg. Wij zien, dat in Duitschland reeds het eerste congres van de moderne vakcentrale, de Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, te Halberstadt in 1892 zich met het dilemma bezig hield en zich de organisatie naar bedrijven als ideaal voor oogen stelde. In 1893 sprak het congres te Weenen, dat tot de oprichting der Oostenrijksche vakcentrale leidde, zich eveneens voor dezen organisatie-vorm uit.

Ik hoop in het eerste gedeelte van dit boekje aan te toonen, dat de organisatie naar de bedrijven het meest geschikt is om de taak te vervullen, die reeds nu op de arbeidersvereenigingen rust of aan deze nog in de naaste toekomst zal toevallen. Ik zal daarbij ruimschoots gelegenheid hebben haar voordeelen te belichten. In het tweede deel volgt dan eerst een bespreking van de vraag, in hoever reeds thans in Nederland bedrijfsorganisaties bestaan. Ik

zal daarna nagaan, hoe de overgang van vak- naar bedrijfsorganisatie geschiedt en eindelijk eenige moeilijkheden, welke zich in de laatste voordoen, aan een onderzoek onderwerpen. De bezwaren tegen het bedrijf als grondslag der arbeidersorganisatie aangevoerd, zullen dan tevens vanzelf ter sprake komen.

Over de bronnen van dit boekje een korte mededeeling. De feitelijke gegevens over de vakbeweging in Nederland werden gedeeltelijk geput uit vakbladen en jaarverslagen, gedeeltelijk zijn zij de vrucht van een gehouden enquête. Ik zond aan een honderdtal der voornaamste arbeidersorganisaties vragenlijsten, die ik vervolgens zelf in een onderhoud met een of meerdere leden van de hoofdbesturen ging invullen. Een opgave van de litteratuur, die ik verwerkte, zou te omvangrijk worden; de deskundige lezer zal zonder twijfel op verscheiden plaatsen den invloed der voornaamste Engelsche schrijvers, als WEBB en COLE, herkennen.

DEEL I.

De doelmatigheid van het beginsel: het bedrijf als grondslag der arbeidersorganisatie.

HOOFDSTUK I.

DE ARBEIDERSORGANISATIE ALS ORGAAN VAN MEDEZEGGENSCHAP DER ARBEIDERS IN HET BEDRIJF.

De term „medezeggenschap" heeft tot veel verwarring aanleiding gegeven.[1]) Aan een bespreking der medezeggenschap moge dus voorafgaan een korte uiteenzetting, wat ik er onder zal verstaan. Medezeggenschap houdt in het „mede" te zeggen hebben, het samen met een ander bindende besluiten nemen. Geen der partijen, die bij de medezeggenschap zijn betrokken, kan op het gebied, dat zij omvat, eenig besluit nemen, zonder dat ook de wederpartij er in bewilligt. De rechten en bevoegdheden van beide partijen zijn dus geheel gelijk, er is „balance of power".[2])

Uit mijn omschrijving volgt direct, dat men geen zuivere medezeggenschap vindt, waar als haar orgaan een college is geschapen,

---

[1]) Men zie de artikelen: „Medezeggenschap en Spraakverwarring" van F. M. W(IBAUT) in „De Gemeente" van 1911 en „Medezeggenschap" van MR. M. W. F. TREUB in „Vragen des Tijds" van hetzelfde jaar.

[2]) Deze omschrijving wijkt af van die, welke gegeven worden in de zooeven in noot 1 vermelde artikelen. MR. TREUB zegt: „Wie medezeggenschap heeft, heeft mede te zeggen, d. w. z. heeft stem bij de beslissing over de aangelegenheden, waarover zijn medezeggenschap gaat." Dit blijft m. i. te vaag, men moet bedenken, dat hier alleen sprake is van medezeggenschap op het het gebied van de arbeidsverhoudingen, waar twee partijen tegenover elkaar staan. Bedoelt de heer TREUB nu, dat deze ieder in het medezeggenschapsorgaan een gelijk aantal stemmen zullen hebben? Dan zou zijn omschrijving met de mijne overeen komen. Ik meen echter, dat hij minder ver gaat en ook medezeggenschap zal aannemen, waar ik haar niet aanwezig acht, bijv. wanneer de arbeiders door één of twee stemhebbende afgevaardigden vertegenwoordigd zijn in het besturend college der onderneming, waarin zij werkzaam zijn. De heer WIBAUT vat daarentegen medezeggenschap m.i. te eng op. Hij schrijft: „... indien „Medezeggenschap" niet moet beteekenen: te *zeggen* hebben, te *besturen* hebben, binnen zekere grenzen en op een bepaald gebied,

samengesteld uit een gelijk getal vertegenwoordigers van elk der partijen met een onpartijdig voorzitter, wiens stem bij staking van stemmen den doorslag geeft. Een dergelijk college was bijv. de crisis-commissie, die door de overeenkomst, welke den 12en April 1918 tusschen de bonden van werkgevers en werknemers werd gesloten, in het leven geroepen werd; zij zou periodiek de toeslagen bepalen, die door de stijgende duurte op de vastgestelde loonen moesten worden gelegd, en bestond uit gelijke getallen leden van beide partijen met een onpartijdig lid-voorzitter. Deze voorzitter zou dan dus een besluit kunnen doen nemen, ook als een van beide partijen er niet mee accoord ging, wat ook bij één van de vier beslissingen der crisis-commissie inderdaad het geval was. Hier is strikt genomen aan de eischen, die ik aan medezeggenschap stelde, niet voldaan en misschien zou men hier zelfs eerder van arbitrage dan van medezeggenschap bij het bepalen van de duurtetoeslag moeten spreken; toch is deze laatste, naar ik meen, ongetwijfeld bedoeld.

Men schijnt in de praktijk een grooten angst te hebben den onpartijdigen voorzitter te doen verdwijnen, hoewel reeds de enkele gevallen, waarin men er toe heeft kunnen besluiten, bewezen, dat het gevaar, dat het college op het doode punt zou komen en dus buiten machte zijn een besluit te nemen, veel geringer is, dan verwacht werd. Nu echter de buiten partijen staande voorzitter nog zoo overal als noodzakelijk wordt beschouwd, zullen wij toch aan de colleges, die van zulk een functionaris zijn voorzien, niet steeds het karakter van orgaan van medezeggenschap kunnen ontzeggen.

Vooral daarom is het van belang zich goed rekenschap te geven, wat onder medezeggenschap moet worden verstaan, omdat in de praktijk zoo vaak als zoodanig wordt aangediend, wat toch geheel vreemd er aan is. Ik doel hier in de eerste plaats op de instelling der kernen. De kern is het door den werkgever ingestelde college

---

maar in elk geval onder bepaalde omstandigheden te *beslissen* hebben, over een deel van de leiding en de inrichting van het bedrijf, dan zullen we goed doen het woord niet meer te gebruiken..." Hier definiëert de heer WIBAUT niet medezeggenschap, maar zeggenschap bij bepaalde onderdeelen. In de algemeene leiding blijft hier zeggenschap van den werkgever, voor zoover hij dit toestaat bij aangelegenheden van minder belang ontstaat zeggenschap der arbeiders of hun organisaties, maar medezeggenschap is nergens.

van arbeiders, dat tot taak heeft het personeel, in de onderneming werkzaam, bij dien werkgever te vertegenwoordigen en met hem de arbeidsaangelegenheden te bespreken. Zij wordt uit en door de arbeiders der onderneming gekozen en de werkgever of een door hem aangewezen hoofd-ambtenaar hebben gewoonlijk de leiding der kernvergaderingen. De kern wordt nu soms voorgesteld als orgaan van medezeggenschap en zelfs het arbeidersparlement genoemd, daar het toch het vertegenwoordigend lichaam is van het personeel; de directie vergelijkt men dan met het uitvoerend bewind, de regeering, en de fabrieken, waar de kernen werden ingevoerd, noemt men „constitutioneele". Het is welhaast overbodig nader aan te duiden, hoe scheef deze geheele voorstelling is. Was zij zuiver, zoo kon men hier niet slechts spreken van medezeggenschap der arbeiders, maar moest men tot hun enkele zeggenschap besluiten. In den modernen parlementairen staat toch is het parlement souverein en de regeering uitvoerster van zijn voorschriften. De kern is daarentegen een adviseerend lichaam, dat slechts verzoeken kan richten tot de directie en bezwaren inbrengen tegen in te voeren en aan haar ter beoordeeling voorgelegde voorschriften en reglementen. Zelfstandig optreden doet zij nimmer en, zoo zij al in enkele gevallen verordenende bevoegdheid heeft gekregen, dan is het slechts op een klein door den werkgever streng afgebakend gebied en onder zijn voortdurend toezicht. Indien men een dergelijk orgaan met het parlement zou willen vergelijken, moet men in de geschiedenis van dit laatste wel heel ver terug gaan. De kern geeft noch zeggenschap, noch medezeggenschap. [1])

Ook het labour-copartnership, het stelsel van de mede-vennootschap der arbeiders, geeft geen medezeggenschap, zooals ik deze

---

[1]) Ik bedoel hier niet een veroordeeling te geven van het instituut der kernen. Zij kunnen voor het tot stand brengen van contact tusschen den werkgever en zijn arbeiders en voor de vermijding en eventueel de oplossing van geschillen groote waarde hebben. De kernen hebben echter ook een schaduwzijde: zij brengen het gevaar mee, dat de werkgever minder geneigd is de organisatie van zijn arbeiders te erkennen, daar hij immers een eigen arbeidersvertegenwoordiging schiep. Wordt echter bij de reglementeering der kern rekening gehouden met de arbeidersbonden als de normale vertegenwoordiging, zooals dit in meerdere kernreglementen tegenwoordig het geval is, dan is dit bezwaar, dat tegen de kernen wordt aangevoerd, weg-

begrijp. Op het eerste gezicht lijkt dit anders: indien men toch de arbeiders in de gelegenheid stelt aandeelen in de naamlooze vennootschap, die het bedrijf, waarin zij werkzaam zijn, uitoefent, te verkrijgen en hun deze verwerving gemakkelijk maakt door voor het winstdeel, dat hun statutair toekomt, aandeelen uit te reiken, erlangen de arbeiders-aandeelhouders stem in de aandeelhoudersvergaderingen en daardoor invloed op de leiding der onderneming. Waar het op aankomt, is echter, dat deze stem ter aandeelhoudersvergadering als regel zoo klein zal zijn, dat van medezeggenschap als uitvloeisel van balance of power niet gesproken zal kunnen worden. [1]) Slechts zeer langzaam, de praktijk heeft het bewezen, verwerven de arbeiders hun aandeelen, terwijl, indien de betrokken onderneming normaal bloeit en dus regelmatig kapitaaluitbreiding behoeft, de mogelijkheid wordt uitgesloten, dat de arbeiders ooit een aanmerkelijk deel der aandeelen in hun bezit zullen zien.

De bij beide stelsels aangekondigde medezeggenschap, blijkt er dus niet uit te ontstaan. De echte medezeggenschap heeft ook geen behoefte aan speciale organen, zooals wij ze hier zouden ontmoeten in de kern en in de aandeelhoudersvergadering, zij wordt allereerst geboren uit en groeit met de machtspositie der arbeidersorganisaties. Ik zal dit hieronder nader aantoonen, maar wil nog even doen opmerken, dat deze gegroeide medezeggenschap in één voornaam opzicht verschilt van die, welke wij bij het instituut der kernen en het labour-copartnership zagen aangekondigd: zij wordt niet door de arbeiders van de onderneming over de zaken van deze uitgeoefend, maar door de arbeidersorganisaties en strekt zich slechts in den aanvang soms over één onderneming uit, maar als regel

---

genomen. Men zie hierover uitvoeriger een artikel van mijn hand in „Het Bedrijf" van Juni 1919.

[1]) Begrijpelijk is dan ook, dat een Engelsche organisatie, de Amalgamated Society of Carpenters and Joiners, als gedragslijn heeft aangenomen, dat zij alle copartnership verwerpt, tenzij de arbeiders over minstens de helft van het kapitaal beschikken. (Vermeld in „Industrial Unrest", The Economist, 14 Juni 1919). Het hierna (blz. 29) nog te bespreken Whitley Report gevoelt blijkbaar ook niet veel voor het labour-copartnership. Het schrijft hierover: „Wij zijn overtuigd, dat, indien men de verhoudingen tusschen werkgevers en werknemers blijvend wil verbeteren, men deze op een andere basis moet vestigen dan op die van het financiëel belang."

over het geheele bedrijf, hetzij plaatselijk, hetzij nationaal. Zij is in haar vorm meer sociaal en verdoezelt niet de tegenstelling tusschen kapitaal en arbeid. [1])

Wij zagen de vakvereenigingen opgroeien uit haar eersten vorm van ziekenfondsen en eerst geleidelijk bleken zij tot strijdorganisatie zich te ontwikkelen. Na een periode van defensief optreden, waarin zij zich bepaalden tot de verdediging der bestaande arbeidsverhoudingen, kwam die van den positieven arbeid in het belang harer leden: stelden zij den werkgevers haar eischen.

Deze eischen betroffen aanvankelijk vooral het loon, wat wel noodzakelijk was. De financiëele zorgen drukten den arbeider zoo zwaar, dat men slechts den aangewezen weg volgde door eerst te trachten de bevrediging der eerste levensbehoeften te verbeteren, later zouden de eischen den arbeidsduur en eindelijk ook disciplinaire en andere kwesties gaan betreffen. Veel zijn zij gesmaad de stakingen om een cent per uur meer en een half uur werk per dag minder, de beteekenis der gevraagde verbeteringen werd onderschat. Zij hebben toch in den grond der zaak, vooral zoolang de loonen en werktijden niet op zulk een peil zijn gebracht, dat den werkers een behoorlijk bestaan is verzekerd, niets minderwaardigs. Wanneer het loon nauwelijks toereikend is om in de meest noodzakelijke voeding te voorzien, beteekent loonsvermeerdering nog geenszins het openen van de mogelijkheid zich buitensporige genietingen te verschaffen, maar slechts het gebrek minder nijpend te doen zijn. En behoeft het nog betoog, dat bij een zoodanigen toestand in een verbetering der financiëele omstandigheden tevens het oogenblik wordt benaderd, waarop de arbeider voor hoogere genietingen toegankelijk zal zijn? Ook hier geldt het primum vivere, dein philosophari en men mag van hem, die steeds leeft in de duisternis van volslagen armoede en van de bedreiging met totaal gebrek bij ziekte of werkloosheid, niet verwachten, dat zijn eerste streven naar verbetering iets anders zal betreffen dan verlichting

[1]) Ik wil in dit verband even wijzen op de zeer bijzondere „kernen", die in Duitschland door de wet op de „Betriebsräte" — in het Nederlandsch door „ondernemingsraden" te vertalen — worden ingevoerd. Hierna kom ik op blz. 31 weder op deze raden terug.

van den financiëelen druk. Zijn eischen zullen daarom nog geen specifiek materialistische getuigenis behelzen.

Ik overdrijf, meen ik, niet, wanneer ik den toestand der arbeiders bij den aanvang der moderne vakbeweging zoo zwart schilder. Veel cijfers te geven is hier wel onnoodig, een enkel voorbeeld moge hier volgen. Het vijftigjarig gedenkboek van den Algemeenen Nederlandschen Typografenbond geeft als gemiddeld uurloon van een volslagen arbeider in 1865 te Amsterdam 9 à 10 cent. Dit is dus bij 12-urigen werkdag ongeveer *f* 7.— per week voor een der meest ontwikkelde en steeds best betaalde arbeidersgroepen. Commentaar is hierbij overbodig.

Al mogen wij dus concludeeren, dat de looneischen niet zoo bloot-materialistisch waren, als zij op het eerste gezicht konden schijnen, de arbeider zelf zag natuurlijk in de loonsverhooging niet de meer ideëele gevolgen, die zij voor hem zou hebben. Het was hem, gewoonlijk, ook volmaakt onverschillig, dat hij ook na het bereiken der gevraagde verbetering, verder geheel van den werkgever afhankelijk bleef, dat deze alle veranderingen in de wijze, waarop en de omstandigheden, waaronder hij zijn arbeid verrichtte en welke dus hem in de allereerste plaats aangingen, kon aanbrengen, zonder dat hij er zelf in werd gekend. En hij bemerkte dan ook niet, dat hij door middel van zijn organisatie door het stellen van eischen hierin wijziging bracht en de autoriteit van den werkgever op, wat tot dien als bij uitsluiting zijn terrein werd beschouwd, in belangrijke mate aanrandde. Er was een feitelijke medezeggenschap geboren, zoodra de arbeidersorganisaties voldoende kracht hadden gekregen om, indien zij zich niet konden vereenigen met wat de werkgever eenzijdig bepaalde, zich hiertegen te verzetten en een staking te proclameeren met goeden kans haar te winnen. Nu toch kon de werkgever niet meer geheel op eigen gezag de arbeidsvoorwaarden vaststellen, maar moest hij steeds angstvallig nagaan, of de vakvereeniging ermee accoord zou gaan. Indien deze laatste eischen stelde, kon hij ze niet zonder meer naast zich neer leggen; wilde hij een staking en dus groote schade voor zijn zaak vermijden, dan zag hij zich verplicht de eischen in te willigen of den arbeidersbond van de onmogelijkheid der inwilliging te overtuigen. Hier is dus echte medezeggenschap ontstaan, berustend op de meerdere gelijkheid van macht van beide

partijen of, in elk geval, het wederzijdsch ontzag, dat zij elkaar inboezemen. Speciale organen bleken voor dit ontstaan niet noodig.

De medezeggenschap kan dus op deze wijze groeien, vóór de collectieve arbeidsovereenkomst haar intree doet. Hoewel zij wel algemeen bekend mag worden verondersteld, volge hier nog even hare definitie: de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten door een werkgever of een of meer organisaties van werkgevers met een of meer organisaties van arbeiders, zij legt vast de voorwaarden, ten opzichte van loonshoogte, arbeidsduur enz., waaraan de individueele arbeidsovereenkomsten, aan te gaan tusschen de partijen of hare leden, moeten voldoen. Een der voornaamste gevolgen van de sluiting van een collectief arbeidscontract is, dat de werkgever door deze daad den arbeidersbond erkent als de vertegenwoordigster van zijn personeel. Lang hebben de organisaties deze erkenning gezocht en lang hebben de werkgevers zich tegen haar verzet; de vakvereeniging, niet zooals de onschuldige kern op hun initiatief, maar buiten hen om en tegen hen ontstaan en niet alleen hun eigen arbeiders, maar alle in het betreffende vak of bedrijf werkzamen omvattend, was voor hen een vreemde, die zich huns inziens zonder schijn van recht in de interne aangelegenheden van hun onderneming wilde gaan mengen. Dit standpunt, waarop ook nu nog verscheidene werkgevers staan, [1]) wordt geheel prijsgegeven, zoodra een ondernemer met dit vreemde lichaam een overeenkomst sluit, waarin voor een bepaalden of onbepaalden tijd de arbeidsvoorwaarden, die voor zijn arbeiders zullen gelden, worden vastgelegd. De door de arbeiders gestichte vereeniging wordt nu door de werkgevers als gelijkgerechtigde

---

[1]) De juistheid van deze bewering blijkt wel eigenaardig uit het feit, dat men het noodig achtte de volgende clausule op te nemen in de in 1919 voor de goud- en zilverindustrie afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst: „De ondergeteekende ter eenre zijde (de Vereeniging van Fabrikanten van Gouden- en Zilveren Werken in Nederland) verbindt zich om — gedurende het tijdvak, dat deze overeenkomst van kracht zal zijn — toe te laten, dat de gezellen lid zijn van den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond, den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Metaalbewerkers en van den Christelijken Metaalbewerkersbond in Nederland." Zij het dan ook, dat men deze bepaling waarschijnlijk opnam als tegenwicht tegen die, waarbij de genoemde bonden zich verbinden te zullen toelaten, dat ook niet bij hen aangeslotenen samen met hun leden arbeiden.

partij erkend. De medezeggenschap was door het sluiten van het contract misschien niet sterker geworden, zij had zich echter duidelijker gemanifesteerd. Wil men in dit stadium een orgaan van de medezeggenschap, dan zoeke men dit niet, zooals wel geschiedt, in het gelijkelijk uit arbeiders en patroons samengestelde scheidsgerecht voor de beslechting van uit de toepassing der collectieve arbeidsovereenkomst gerezen geschillen — dit is slechts een rechtsprekend college — maar in de conferentie van werkgevers en werknemers, die de voorbereiding van het contract tot taak heeft. Deze conferentie is gewoonlijk geheel informeel en heeft ook geen continuïteit; vaak zal men haar zelfs tevergeefs zoeken, wanneer alle onderhandelingen schriftelijk geschiedden, wat vooral bij de kleinere collectieve contracten wel dikwijls zal voorkomen.

Wij zullen de medezeggenschap nog in haar verdere ontwikkeling volgen, maar eerst kort uiteenzetten, dat zij zelfs in het ontwikkelingsstadium, waarin wij haar zagen, zich niet enkel tot de arbeidsvoorwaarden beperkt of zelfs kan beperken, maar reeds verder gaat en het geheele bedrijf omvat.

Brentano maakt deze onderscheiding in de werkzaamheden, waaruit de leiding eener onderneming bestaat: de bepaling van wat zal worden geproduceerd (het commerciëele), van de wijze, waarop het zal worden geproduceerd (de techniek) en van de voorwaarden, waarop zij, die aan de productie deelnemen, in dienst der onderneming arbeiden (de arbeidsvoorwaarden). In hoever strekt de medezeggenschap zich nu ook uit over het commerciëele en de techniek? De invloed der arbeiders of hunner organisatie op deze beide factoren is slechts indirect, wordt uitgeoefend door de mede-bepaling der arbeidsvoorwaarden en bestaat dus alleen in zoover zij op de beide eerste werken. Dit zal echter gewoonlijk in niet geringe mate het geval zijn. Ik wil in dit verband op deze kwestie niet diep ingaan, maar zal volstaan met in het kort het plausibele van mijn bewering aan te duiden.

In elke onderneming, waar de arbeidsloonen een voorname post op de begrooting uitmaken, is het financiëele resultaat en zijn dus ook de commerciëele mogelijkheden dadelijk afhankelijk van de hoogte der loonen. De werkgever, die zich van arbeiderszijde eischen ziet gesteld van loonsverhooging, zal de eventueele onmogelijkheid der inwilliging ook met zijn boeken aantoonen en de organisatie-

bestuurder, die tegen zijn taak is opgewassen en zich niet laat meesleepen door de opstandige elementen onder de leden, zal dan ook de beweringen van de tegenpartij deugdelijk bestudeeren en, hetzij de onmogelijkheid erkennen en bij het stellen der eischen rekening houden met den economischen toestand van het betrokken bedrijf, hetzij haar ontkennen en den werkgever wijzen op de commercieële gestie van zijn concurrenten. [1]) Het is duidelijk, dat op deze wijze de medezeggenschap zich ook begint te nestelen de commerciëele aangelegenheden.

En thans de techniek. Ook hier volsta ik weer met het geven van een enkel voorbeeld. De collectieve arbeidsovereenkomst bevat naast de algemeen voorkomende bepalingen betreffende loonshoogte, arbeidsduur, termijn van opzegging, loonsbetaling bij ziekte, geoorloofd verzuim bij bijzondere gelegenheden, aantal der vacantiedagen, soms ook bepalingen over leerlingwezen. Zij legt dan vast de verhouding, welke in de onderneming tusschen het getal der volledige werkkrachten en dat der leerlingen of onvolwassenen zal bestaan. Een dergelijke bepaling beïnvloedt direct de techniek: het geval zou zich kunnen voordoen, dat het plan een nieuw procedé in te voeren niet door kon gaan, daar de besparing, die de nieuwe productiewijze zou meebrengen, verkregen moest worden door de vervanging van tot nu toe gebezigde volwassenen door jonge krachten, welker vervanging door het vastgelegde verhoudingsgetal onmogelijk was gemaakt. Maar ook meer algemeen werkt de invloed: een verkorting van den arbeidsduur, een weigering bepaalde grondstoffen te verwerken, een verhoogde belooning van bepaalden arbeid raakt in eerste instantie de arbeidsvoor-

---

[1]) Zeer terecht noemt dan ook Henri Polak in zijn „De Vakvereeniging" Amsterdam 1905 bij de taak der bestuurders: „het bestudeeren der industrie, waarin de vakvereeniging opereert" en „het nauwlettend acht geven op de schommelingen, die zich voordoen in den handel in het artikel, dat door de georganiseerde arbeiders wordt voortgebracht." Een goed voorbeeld van de wijze, waarop de schrijver zelf als voorzitter van den Algemeenen Nederlandschen Diamantbewerkersbond dit gedeelte van zijn taak opvat, geeft een artikel van zijn hand in het „Weekblad van den A. N. D. B. van 28 Februari 1919, waarin hij het niet stellen van looneischen tegen een strooming in den bond verdedigt met een verwijzing naar den ongunstigen toestand in de diamantnijverheid en het gevaar van scherpe buitenlandsche concurrentie. Hij heeft de positie der werkgevers onderzocht en meent, dat zij niet verder kunnen gaan.

waarden, maar laat de techniek niet ongemoeid. Zeer duidelijk bleek dit wel in 1914 in Engeland bij het uitbreken van den oorlog. Voor de legerleveranties moest toen de productie zoo hoog mogelijk worden opgevoerd, maar dit werd verhinderd door de in collectieve contracten of op minder formeele wijze vastgelegde bepalingen betreffende de arbeidsvoorwaarden, die de trade unions in langdurigen strijd op de werkgevers hadden veroverd. Vóór men dus over kon gaan niet alleen tot meer intensieven arbeid volgens de bestaande methoden, maar ook tot de invoering van nieuwe productiewijzen, moesten de belemmerende bepalingen ter zijde worden gesteld. Hiertoe gaven de arbeidersorganisaties op uitnoodiging van de regeering haar toestemming onder bepaalde voorwaarden, op welke ik nog nader terugkom.

Indien men dus van medezeggenschap spreekt, meene men niet, dat deze zich tot de arbeidsvoorwaarden kan bepalen. Gelijk het bedrijf één is en zijn bestanddeelen niet los van elkaar zijn, zoo heeft ook, wie invloed heeft op de onderneming, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend, invloed op alle deelen ervan. De medezeggenschap, die aanving bij de arbeidsvoorwaarden, breidde zich vanzelf uit over de geheele leiding, de Engelschen spreken hier van „incroaching management''.

Vervolgen wij thans onze bespreking van de ontwikkeling der medezeggenschap. De band, dien de collectieve arbeidsovereenkomst gelegd had, wordt sterker. Sloot in den aanvang de arbeidersorganisatie het contract met één werkgever, toen het organisatie-denkbeeld ook onder de ondernemers meer veld won, werd mede bij hen de enkeling vervangen door de collectiviteit der bedrijfsgenooten. De alleenstaande werkgever werd te zwak tegenover de steeds groeiende arbeidersbonden en stelde nu zijn solidariteit tegenover die der werknemers. De aaneensluiting der ondernemers had echter nog een ander doel. De steeds opgevoerde loonen maakten een verhooging der verkoopsprijzen noodzakelijk in meerdere bedrijfstakken, maar zoolang de loonsverhoogingen niet in alle ondernemingen van die bedrijven waren ingevoerd, was prijsverhooging door het gevaar voor concurrentie veelal onmogelijk. De ondernemers zochten dus eenheid in de arbeidsvoorwaarden bij alle ondernemingen, die voor concurrentie in aanmerking kwamen, en een collectief arbeidscontract, waaraan

alle betrokken ondernemers zouden zijn gebonden, was wel het ideaal. Dit werd echter door de gewone collectieve arbeidsovereenkomst, ook al werd zij door een patroonsorganisatie en niet door een individueelen werkgever afgesloten, niet bereikt. Ieder, die wilde, kon zich aan haar bepalingen onttrekken door zich niet in de contracteerende werkgeversvereeniging te doen opnemen of wel, lid zijnde, zich weer af te scheiden, en voor hem was dan als voorheen de concurrentie onbeperkt mogelijk, mede ten koste der arbeidsvoorwaarden. Ook de arbeidersbonden moesten dit wel met leede oogen aanzien, daar zij zich nu na het sluiten der groote arbeidsovereenkomst, eventueel na een uitgebreide actie, genoodzaakt zagen afzonderlijke onderhandelingen met de dissidente patroons te beginnen. Hier vonden elkaar dus de belangen van werkgevers en werknemers en de oplossing, die zich in de voor beide partijen bestaande moeilijkheid voordeed, was de opneming in de collectieve overeenkomst van de bepaling van het verplichte lidmaatschap. Wat behelst deze? Beide contractanten, in dit geval steeds vereenigingen, komen overeen, dat hare leden slechts bij elkaar zullen arbeiden, een aangesloten werkgever zal alleen leden der contracteerende werkliedenvereeniging in dienst nemen of houden en de leden van deze laatste zullen slechts werk aannemen van leden der contracteerende werkgeversorganisatie [1]). Men vormt

---

[1]) Ik laat hier als voorbeeld volgen de voornaamste bepalingen over verplicht lidmaatschap uit het landelijke collectieve contract voor de typografie in Nederland; in dit bedrijf werd het verplicht lidmaatschap het eerst bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerd en is het dan ook thans in zijn verste ontwikkeling.

Werkgevers, leden van de contractanten ter eenre zijde, nemen als werknemers geen anderen in dienstbetrekking aan dan leden en adspirant-leden van de contractanten ter andere zijde, voor zooveel betreft werknemers boven den zestienjarigen leeftijd.

De werknemers, leden of adspirant-leden van de contractanten ter andere zijde, voor zooveel betreft gezellen boven den zestienjarigen leeftijd, treden bij geen andere werkgevers in dienstbetrekking dan bij leden van de contractanten ter eenre zijde.

Werkgevers, leden van de contractanten ter eenre zijde, zijn verplicht aanstonds te ontslaan de werknemers, die bij hen in dienstbetrekking zijn, en

a. niet lid van een der contractanten ter andere zijde, niet lid ervan zijn geworden vóór den eersten Februari 1920;

aldus een afgesloten gemeenschap, waarin de werkgevers en werknemers geheel op elkaar zijn aangewezen, maar welke aanvankelijk nog niet het geheele bedrijf zal omvatten. Een goed deel, men kan wel aannemen minstens de helft, van de in het bedrijf werkzame patroons en arbeiders moet toch zeker wel binnen den gesloten kring vallen, daar anders de risico ontstaat, dat de leden der contractanten het op de arbeidsmarkt niet zonder de niet-aangeslotenen

---

b. nog niet den zestienjarigen leeftijd bereikt hebbende, door hem in dienstbetrekking zijn aangenomen, en niet later, tegelijk met het bereiken van dien leeftijd, tot het lidmaatschap van een der contractanten ter andere zijde zijn toegetreden;

c. het lidmaatschap van een der contractanten ter andere zijde hebben beëindigd en niet tegelijk tot het lidmaatschap van een der andere contractanten ter andere zijde zijn toegetreden;

d. van het lidmaatschap van een der contractanten ter andere zijde zijn vervallen verklaard.

De werknemers, leden van contractanten ter andere zijde, die den leeftijd van zestien jaar hebben bereikt, zijn verplicht aanstonds aan den werkgever, bij wien zij in dienstbetrekking zijn, die dienstbetrekking op te zeggen:

a. zoodra zij den zestienjarigen leeftijd bereikt hebben, indien zij, dien leeftijd nog niet bereikt hebbende, bij dien werkgever in dienstbetrekking zijn geweest;

en voorts, indien die werkgever:

b. bij het in werking treden van deze overeenkomst niet lid van een der contractanten, niet vóór den eersten Februari 1920 tot het lidmaatschap van een der contractanten is toegetreden;

c. lid van een der contractanten ter eenre zijde, het lidmaatschap heeft beëindigd en niet is toegetreden tot het lidmaatschap van een dier andere contractanten;

d. van het lidmaatschap van een der contractanten ter eenre zijde is vervallen verklaard.

Bij overtreding van het bepaalde in dit Hoofdstuk door een lid van een der contractanten ter eenre, kan door de Centrale Commissie (een uit 5 afgevaardigden der werknemersbonden en 5 der werkgeversbonden samengesteld college S.) worden bepaald, dat de werknemers, die bij dien werkgever in dienstbetrekking zijn, moeten weigeren in zijn inrichting arbeid te verrichten.

Bij overtreding van het bepaalde in dit Hoofdstuk door een (lid van een) der contractanten ter andere zijde, kan door de Centrale Commissie worden bepaald, dat de overtreder, gedurende een tegelijkertijd door de Commissie vast te stellen tijdsverloop, door geen der contractanten in dienstbetrekking mag worden aangenomen.

kunnen stellen. Is dit echter wel het geval en kan dus de clausule ook in de practijk gehandhaafd worden, dan geeft zij een groote zuigkracht aan de contracteerende vereenigingen. De buitenstaande werkgevers en werknemers zien zich zeer beperkt in hun keus resp. van arbeiders en patroons en terwijl de eersten zich zullen aansluiten om de goede arbeidsvoorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst deelachtig te worden, moeten de patroons zich dan wel bij hun organisatie aanmelden om te voorkomen, dat zij over geen arbeidskrachten meer zouden kunnen beschikken. Binnen korten tijd zal het bedrijf, waar het verplicht lidmaatschap ingang vond en gehandhaafd kon worden, een zeer groot percentage georganiseerden vertoonen, die dan allen onder de collectieve overeenkomst vallen. Practisch zal deze zoo algeheele gelding in het bedrijf hebben gevonden.

Beide partijen bij het contract hebben nu gelijk belang bij de handhaving van de belangengemeenschap, die het doet ontstaan en zij zijn voor deze handhaving geheel op elkaar aangewezen. De arbeidersorganisatie voltrekt feitelijk de straf van royement, die de patroonsvereeniging aan een lid, dat zich niet aan hare besluiten houdt, kan opleggen, door aan den gestraften patroon diens arbeiders te onttrekken. En evenzoo ontslaat een werkgever op bevel van zijn vereeniging den arbeider, die, om welke reden ook, door zijn bond uit het lidmaatschap is ontzet. De patroonsvereenigingen profiteeren nu in de eerste plaats van de macht, die zij over haar leden hebben gekregen. Zij verzekeren zich een monopolie-positie in het bedrijf en kunnen de prijzen, waaraan alle leden zullen zijn gehouden, naar believen vaststellen, zij het ook binnen de door de koopkracht van het publiek bepaalde grenzen. Om dit resultaat te bereiken is de hulp der arbeiders noodig, als goede kooplui begrijpen de ondernemers, dat de bewezen diensten niet onvergoed kunnen blijven en wij vinden dan ook in de collectieve arbeidsovereenkomsten met verplicht lidmaatschap gunstiger arbeidsvoorwaarden vastgelegd, dan elders als regel gelden. Het collectieve contract voor de typografie regelt de rechtspositie der arbeiders aldus, dat geen hunner kan ontslagen worden zonder geldige reden, terwijl een naar het beginsel der pariteit samengesteld scheidsgerecht over het al dan niet bestaan van die reden oordeelt, een bepaling, die duidelijk het karakter van contra-prestatie van werk-

geverszijde draagt. Ook de loonen zijn gebracht op een hoogte, die in het vrijere bedrijf niet zou kunnen worden behouden, hiervan zijn ook de arbeidersbonden volkomen overtuigd. Het vele, dat zij, blijkens de artikelen in hun organen, nog van het contract verwachten, waarborgt den werkgevers voorloopig althans hun loyale medewerking bij de bescherming der gemeenschap.

Er ontstaat aldus in de bedrijven, waar het verplicht lidmaatschap mogelijk bleek, [1]) een totale onderlinge afhankelijkheid van arbeiders en werkgevers en daardoor weer een sterke medezeggenschap in alle bedrijfsaangelegenheden. Zoowel arbeiders als ondernemers streven naar zoo hoog mogelijke inkomsten uit het bedrijf en zijn dan ook beide geneigd de prijzen op te voeren, maar daartegenover vreezen zij evenzeer, dat deze een zoodanige hoogte zouden bereiken, dat de afzet te veel ingekrompen en daardoor de productie minder winstgevend zou worden. Elke gevraagde loonsverhooging zullen de arbeidersorganisaties willen zien toegestaan ten koste van ondernemersloon of winst, terwijl de ondernemersvereeniging de inwilliging liefst zal doen vergezeld gaan van een opdrijving der tarieven. Uit dit geschil zullen conflicten kunnen voorkomen en, zooals wij hiervoor de medezeggenschap bij de bepaling der arbeidsvoorwaarden zagen voortkomen uit de dreiging van geschillen over deze, zal hier ontstaan de directe medezeggenschap der arbeiders in het commerciëele gedeelte der ondernemingen, al beperkt de collectieve arbeidsovereenkomst zich formeel nog slechts tot de arbeidsvoorwaarden. Als orgaan der nu weer zooveel meer gegroeide medezeggenschap zullen we hier, evenals in geval van collectief contract zonder verplicht lidmaatschap, kunnen beschouwen de conferentie van de besturen der arbeiders- en patroonsorganisaties, die over de verlenging van het bestaande of de afsluiting van een nieuw contract beraadslaagt [2]). Het is wel duidelijk, dat in be-

---

[1]) Ik noem hier, behalve het drukkersbedrijf, dat der schilders en sigarenmakers.

[2]) Daarnaast heeft het collectieve contract in de typografie echter nog tweeërlei speciale organen voor de medezeggenschap ingesteld, een centrale en meerdere districtscommissies, samengesteld uit vertegenwoordigers van de beiderzijdsche organisaties, in gelijke getale. De taak der centrale commissie is o.a. in bijzondere gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen der overeenkomst en de bepalingen van deze in hoogste instantie uit te leggen.

drijven, waar de in het kort geschetste toestand bestaat, van de vrijheid van den individueelen ondernemer zeer weinig is overgebleven. Hij is totaal afhankelijk van de voor het geheele bedrijf geldende besluiten van zijn organisatie, gelijk deze weer in belangrijke mate in haar vrijheid van handelen door de arbeidersbonden wordt beperkt. De ondernemer wordt aldus min of meer de administrateur van een der takken van één groote monopolistische onderneming, die beheerd wordt in onderlinge samenwerking door de beiderzijdsche vereenigingen. [1])

Manifesteert zich, waar een collectief contract met verplicht lidmaatschap bestaat, de medezeggenschap wel zeer duidelijk, in bedrijven, waar deze toestanden niet ontstonden, heeft soms de invloed der arbeidersorganisaties zich dermate ontwikkeld, dat men behoefte gevoelde aan permanente colleges, samengesteld uit werkgevers en werknemers in gelijke getale of in elk geval met gelijke macht en vertegenwoordigend de wederzijdsche organisaties, om geregeld alle arbeidsaangelegenheden te bespreken. Ik laat hier buiten beschouwing dergelijke colleges in overheidsdiensten en bedrijven of in bedrijven, die zeer sterk onder controle der overheid staan, zooals de spoorwegen en de mijnen, daar deze colleges een bijzonder karakter dragen en gewoonlijk als gevolg van een uitgesproken eisch van medezeggenschap zijn ontstaan, waarop ik hieronder nog terug kom. Maar ook in bedrijven, waar de medezeggenschap ongemerkt groeide met de macht der arbeidersorganisaties, achtte men soms een orgaan gewenscht. Zoo werd de Loon-

---

[1]) Ik kan hier niet verder ingaan op wat met een weinig gelukkigen naam „economische bedrijfsorganisatie" wordt genoemd en evenmin op de vele problemen, die het meedrengt. Men zie hiervoor de geschriften van Mr. J. A. Veraart, — thans hoogleeraar te Delft, — en vooral diens „Vraagstukken der Economische Bedrijfsorganisatie," 's Hertogenbosch 1918. Kritiek op des heeren Veraarts' theorieën vindt men o. a. in het artikel van Mr. M. W. F. Treub „Kapitaal, Arbeid en Verbruiker" in Vragen des Tijds van Mei 1919, in een uitgebreide kritische bespreking van Mr. J. A. Levy in De Economist van 15 Juni 1919, en in „Economische Bedrijfsorganisatie" van F. M. Wibaut in De Socialistische Gids No. 7 en 8/9 1919.

De „economische bedrijfsorganisatie" bestaat thans, behalve in de grafische vakken, ook, zij het minder volgroeid, in het schildersbedrijf, terwijl elders, als in het electro-technische bedrijf, de tabaksnijverheid en het stucadoorsbedrijf voorbereidingen zijn op te merken tot het sluiten van deze bedrijven.

raad voor de Scheepvaart, een college van veertig leden, waarvan twintig vertegenwoordigers der arbeiders en twintig der werkgevers, opgericht, die behalve de vaststelling der arbeidsvoorwaarden in engeren zin tot taak zal hebben de oplossing van „tal van economische en bestuurlijke vraagstukken".... „waardoor stroef wettelijk ingrijpen, dat zoo menigmaal storend heeft gewerkt op de ontwikkeling van de bedrijven, en ontstemming opwekte zoowel bij werkgevers als bij werknemers, tot aller bevrijding kan worden vermeden", gelijk de voorzitter, de Heer PAUL NYGH, zich in zijn installatierede uitdrukte (Alg. Handelsblad, avondblad 20-12-18). Uit deze woorden is moeilijk op te maken, welke in concreto de onderwerpen zullen zijn, waarmee de Loonraad zich zal bezighouden, het is echter wel duidelijk, dat hij zooveel mogelijk elk ingrijpen van buiten zal voorkomen en trachten zal te komen tot een autonoom bedrijf, geheel beheerd, behoudens dan de eventueel noodzakelijke overheidscontrôle, door de er in werkzame arbeiders en werkgevers gezamenlijk. In meerdere bedrijven schijnt men tot dergelijke lichamen te zullen komen, zooals wij zien zullen, ook in het groot naar buitenlandsch voorbeeld.

Tot nu toe sprak ik bijna uitsluitend over Nederland. Bij de behandeling der meer georganiseerde medezeggenschap heeft het echter zijn nut enkele plannen uit den vreemde te beschouwen.

Eerst in Engeland. Zooals ik hiervoor (blz. 22) even aanstipte, gaven de trade unions bij het uitbreken van den oorlog op verzoek van de regeering de voordeelen prijs, die zij in den loop der jaren op de werkgevers hadden veroverd. De voorwaarde, die zij daarbij aan de regeering stelden, was deze, dat de regeering hun garandeerde, dat alle nu tijdelijk buiten werking gestelde bepalingen bij het einde van den oorlog weer van kracht zouden worden. Men had echter niet op den zoo langen duur van den oorlog gerekend. De technische veranderingen, welke gedurende de oorlogsjaren vrijwel in de geheele industrie plaats grepen, waren van dien aard, dat het meer en meer duidelijk werd, dat de regeering haar belofte niet na zou kunnen komen en een eenvoudig herstel der „trade union conditions" onmogelijk was. Om dit door slechts een voorbeeld aan te toonen: waar handen- door mechanischen arbeid was vervangen, zou het weer van kracht verklaren der

oude bepaling, dat het betrokken werk slechts door geschoolde krachten verricht mocht worden, een paskwil zijn geweest. En zulke moeilijkheden waren er vele. Zoowel de regeering als de trade unions zelve begrepen, dat een letterlijke nakoming der gegeven belofte ondoenlijk was, maar ook, dat de arbeidersorganisaties nu recht hadden op een equivalent van het haar krachtens de belofte toekomende. De regeering besloot te doen onderzoeken, op welke wijze tegemoet kon worden gekomen aan de rechtmatige eischen der trade unions. Zij benoemde een commissie voor de bestudeering van de vraagstukken, die bij den overgang van oorlogs- in vredestoestand zich zouden voordoen, een Reconstruction Committee met een subcommissie speciaal voor de arbeidsverhoudingen: Sub-committee on relations between employers and employed. Deze subcommissie publiceerde een rapport: Interim Report on Joint Standing Industrial Councils, dat bekend is als het Whitley-report, naar den voorzitter der subcommissie, naar wien ook de voorgestelde raden Whitley-councils heeten. De regeering meende nu in de instelling dezer raden een volwaardig equivalent van de herstelling der „conditions" te mogen zien en in een brief van den Minister van Arbeid belooft deze de totstandkoming der councils zoo veel doenlijk te zullen bevorderen.

Wat zijn de Whitley-councils nu? Het zijn organen samengesteld voor elke industrie uit vertegenwoordigers van de vereenigingen van patroons en van arbeiders in gelijke getale. Zij zullen in drie vormen worden ingesteld: nationale voor de geheele betrokken industrie, districtsraden voor een bepaald territoir en raden voor een afzonderlijke onderneming, de „works-committees." De algemeene regeling, die het rapport geeft, beperkt zich tot de hoofdlijnen, zoodat elke industrie naar haar speciale omstandigheden de uitwerking kan aanpassen. De nationale bedrijfsraad bepaalt telkens de bevoegdheden der onder hem gevormde districts- en ondernemingsraden. In beginsel geeft het rapport aldus de taak der raden aan: „de geregelde behandeling van zaken betreffende den vooruitgang en de bloei van het bedrijf uit het oogpunt van hen, die er in werkzaam zijn, voor zoover dit vereenigbaar is met het algemeen belang van de gemeenschap." (§ 5), § 16 werkt dit uit en luidt ongeveer aldus: De nationale raden zullen behandelen of de behandeling overdragen aan de lagere organen van:

1. het beter benutten van de practische kennis en de ervaring der arbeiders.

2. middelen om de arbeiders een grooter aandeel te verschaffen in en verantwoordelijkheid voor de bepaling en naleving van de voorwaarden, waaronder hun arbeid geschiedt.

3. het vastleggen van de algemeene beginselen, die de arbeidsvoorwaarden beheerschen, inbegrepen de wijze van vaststelling, betaling en herziening der loonen, waarbij rekening gehouden wordt met de noodzakelijkheid aan de arbeiders een aandeel in den toenemenden welstand van het bedrijf te verzekeren.

4. de instelling van geregelde methoden van onderhandeling bij geschillen, die tusschen werkgevers en arbeiders mochten rijzen, met het doel zoowel om conflicten te voorkomen, als om ze beter te kunnen beslechten, zoo zij ontstaan.

5. middelen om aan de arbeiders te verschaffen een zoo groot mogelijk zekerheid van loon en arbeid, zonder hen op noodelooze wijze te beperken in hun vrijheid van beroep of werkgever te veranderen.

6. methoden voor de bepaling van loonen, stukwerktarieven enz. en voor de behandeling van de veelvuldige moeilijkheden, die zich voordoen met betrekking tot de wijze en bedragen der betaling, buiten de vaststelling der algemeene standaardloonen, die reeds onder § 3 is begrepen.

7. technische opleiding en oefening.

8. technische onderzoekingen op het gebied der betrokken industrie en de volledige toepassing van haar resultaten.

9. het nemen van maatregelen, opdat uitvindingen en verbeteringen der arbeiders in deugdelijk onderzoek zullen worden genomen en in praktijk gebracht, met behoorlijke bescherming van de rechten der aanwijzers van zulke verbeteringen.

10. verbeteringen in procedés, machinerieën en organisatie en — voor behandeling in de raden geschikte — vragen betreffende de leiding der ondernemingen en de beoordeeling van industriëele proefnemingen, speciaal met betrekking tot de samenwerking tusschen werkgevers en werknemers om nieuwe denkbeelden in praktijk te brengen en met eerbiediging van de gevoelens der arbeiders ten opzichte van deze.

11. wetsvoorstellen, die het betrokken bedrijf raken.

Wij vinden hier een waarschijnlijk gelukkige poging om den arbeiders op zoo breed mogelijk terrein medezeggenschap te verschaffen. En deze medezeggenschap is reëel, daar zij niet wordt uitgeoefend door de arbeiders in eenige onderneming, als toevallig samenwerkende individuen zonder eigen organisatie of macht, maar door de vertegenwoordigers der trade unions. Hierdoor is verzekerd, dat de stem der werknemers bij alle besluiten niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief tegen die der werkgevers zal kunnen opwegen. De dreiging van het eventueele conflict met zijn groote nadeelen voor beide partijen blijft; in den reeds vermelden brief van den Minister van Arbeid belooft deze uitdrukkelijk, dat de instelling der councils niet zal vormen een inleiding tot het voorschrijven van verplichte arbitrage met het daaruit volgend stakingsverbod. Het Whitley-rapport doet aan de arbeidersorganisaties alle recht wedervaren, gelijk het ook alleen voor de goed georganiseerde bedrijven bedoeld is. In een „Supplementary Report on Works-Committees" wordt nog eens vastgesteld, dat de ondernemingsraden niet, zooals de oude kernen, als tegenhangers der trade unions mogen worden beschouwd, maar op de arbeiders- en patroonsorganisaties moeten zijn gegrondvest. Het geldt hier m. i. een oprechte bevordering der medezeggenschap in zuiveren vorm.

Zien wij in Engeland deze organisatie, steunend op de wederzijdsche vereenigingen, toch eenigszins van buiten opgelegd — zij is immers het ontwerp van een staatscommissie —, in Duitschland treffen wij dadelijk na het sluiten van den wapenstilstand een ongeveer analoge organisatie aan, ontworpen en tot stand gebracht door hen, die dadelijk belang bij haar hebben. Door de centralen der arbeiders- en patroonsvereenigingen is in November 1918 een breed opgezet contract gesloten, dat het stelsel der bedrijfsraden voor alle bedrijven in geheel het land invoert en tusschen werkgevers en werknemers een „Arbeitsgemeinschaft" tot stand brengt. De redenen, die de Duitsche werkgevers hadden voor het aangaan der overeenkomst, waren analoog aan die, welke de voorzitter van den Loonraad voor de Scheepvaart ten onzent in zijn installatierede opgaf: zij waren bang voor verdere inmenging der bureaucratische regeering in het bedrijf. De oorlog had ingrijpende bemoeiïngen van de zijde van deze ten gevolge gehad en al spoedig werd het duidelijk, dat zij ook na den vrede de bedrijven

voorloopig de vrijheid niet zou kunnen hergeven. Ten bate der Übergangswirtschaft dreigde nieuwe staatsinmenging en dit beangstigde de ondernemers in die mate, dat zij bereid waren een belangrijk deel hunner onafhankelijkheid aan de arbeidersorganisaties te offeren, liever dan door ter zake onkundige ambtenaren hun bedrijf onherstelbaar te doen schaden. PAUL UMBREIT, een der leiders der „moderne" Duitsche vakbeweging, geeft het gevoelen der werkgevers aldus weer in een artikel „Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften" in Die Neue Zeit van 8 Januari 1919: „Liever laten wij het geheel aan de vakvereenigingen over, want die begrijpen ten minste iets van de behoeften van de nijverheid." Zij sloten dus met de arbeidersorganisaties, die ook hartelijk afkeerig waren van de bureaucratie, een overeenkomst, die organen in het leven roept, welke met machtiging van de regeering de maatregelen, die zij noodig oordeelt, in het bedrijf zullen invoeren. Het doel is nog verder te gaan: op het gebied van den arbeid wil men de gewone wetgevende colleges vervangen door de nieuw geschapen organen, die dan aldus publiekrechtelijke functies zullen verkrijgen. Ik wil hier de taak der organen zooals die omschreven wordt in de ter aanvulling van de eerste overeenkomst dienende „Satzung für die Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" nog even weergeven: „de gemeenschappelijke oplossing van economische en sociale vraagstukken, die de nijverheid raken, evenals van alle haar betreffende wetgevings- en bestuursaangelegenheden." Voor deze grootsche taak is nu allereerst één grootsch orgaan geschapen: een industriëel parlement van ongeveer 400 vertegenwoordigers van werkgevers en arbeiders: den Centralausschusz. Dit parlement kiest uit zijn midden een arbeidersregeering, den Centralvorstand, van 24 leden, 12 werkgevers en 12 arbeiders, die met de uitvoering van de besluiten van den Ausschusz is belast. De samenstelling van het arbeids-parlement berust op die van de Fachgruppen. Deze vak- of beter bedrijfsgroepen omvatten alle werkgevers en arbeiders, die in een bepaalde tak van industrie werkzaam zijn; zij hebben als organen de Gruppenausschusz, en Gruppenvorstand, die in elk bijzonder bedrijf de functies vervullen, die Centralausschusz en Centralvorstand voor de geheele nijverheid hebben. Hun bijzondere taak is echter nog het afsluiten

der collectieve arbeidsovereenkomsten in het betrokken bedrijf. De groepsorganen houden zich aan de besluiten van den Centralausschusz, maar zijn verder binnen de door hem getrokken grenzen autonoom op hun gebied. Zij kiezen naar hun ledental vertegenwoordigers in het arbeidersparlement, waarin ook de afgevaardigden van elk der centralen van patroons- en arbeidersorganisaties zitting hebben. Deze vereenigingen kiezen zelf ieder de helft der leden van den Gruppenausschusz, want dit, zoowel als alle andere organen der Arbeitsgemeinschaft, is naar het beginsel der pariteit samengesteld. Hiermee is feitelijk de geheele organisatie compleet; volledigheidshalve wil ik er nog aan toevoegen, dat ondernemers en werklieden binnen het raam der bedrijfsgroepen Untergruppen *kunnen* vormen, die dan omvatten allen, die in een bepaald onderdeel van een bedrijf of in een bepaalde gemeente of provincie werkzaam zijn. De taak en samenstelling van den Untergruppenausschusz en Untergruppenvorstand zijn dezelfde, als die van de organen der bedrijfsgroepen, zij zijn uiteraard aan de besluiten van den laatste gebonden en werken niet mee aan de samenstelling van den Centralausschusz.

De Arbeitsgemeinschaft heeft een veel meer geprononceerd publiekrechtelijk karakter dan de plannen van het Whitley-rapport. Toch is er groote overeenkomst tusschen beide, voornamelijk wel hierom, omdat de samenstelling zoowel der councils als der Ausschüsse, beide bestaande uit gelijke getallen vertegenwoordigers van patroons en arbeiders, berust op hunne organisaties en de wederzijdsche afgevaardigden dus ook aan deze hun machtspositie ontleenen. De bekroning van het Duitsche stelsel, het arbeidsparlement, vindt men ook in Engeland in kiem terug. Een in Februari 1919 op uitnoodiging van de regeering bijeengekomen National Industrial Conference ontwierp een industrieraad, den National Industrial Council van 400 leden onder voorzitterschap van den Minister van Arbeid. De raad is echter anders dan de Duitsche, in elk geval voorloopig, slechts adviseerend gedacht; evenals deze wordt hij opgebouwd uit de bedrijfsraden, als hoedanig hier de Whitley-councils kunnen dienen.

Het is, naar ik meen, niet waarschijnlijk, dat aan de Duitsche „Arbeitsgemeinschaft" een eerlijke gelegenheid wordt geboden te toonen, wat van haar plannen op den duur voor verwezenlijking

vatbaar is. De door haar ingestelde colleges zullen wel voor het grootste deel worden vervangen door het thans in voorbereiding zijnde radenstelsel, dat in de Duitsche Grondwet is vastgelegd en door de gewone wet wordt ingevoerd. Het wetsontwerp op de ondernemingsraden, dat thans door de Nationale Vergadering is aangenomen, regelt de samenstelling en bevoegdheden van de laagste raden, die in elke onderneming moeten worden ingesteld, indien er ten minste een bepaald aantal arbeiders werkzaam zijn. Deze raden zijn niet overlegcolleges voor werkgevers en werknemers, doch worden samengesteld alleen uit en door deze laatsten: gewoonlijk mag de ondernemer hun zittingen zelfs niet bijwonen. Zij zijn, ook omdat zij hun arbeid slechts over één onderneming uitstrekken en niet over een geheel bedrijf, te vergelijken met kernen, doch dan voorzien van zeer vergaande, door de wet toegekende bevoegdheden. Juist het feit, dat zij hun positie geheel ontleenen aan de wet, geeft hun een karakter, dat afwijkt van dat der Whitley-Councils en de raden van de Arbeitsgemeinschaft, waarin de vertegenwoordigers der arbeiders hun invloed uitsluitend ontleenen aan de macht der organisaties, voor welke zij optreden. De ondernemingsraden hebben o. a. tot taak te zorgen voor de nakoming van collectieve arbeidscontracten en mede te werken aan de vaststelling der arbeidsvoorwaarden, indien er geen collectieve contracten zijn; zij hebben grooten invloed op het geven van ontslag aan arbeiders en worden in de door de wet bepaalde gevallen ook in de commerciëele leiding gekend. Boven de ondernemingsraden staan de districts-arbeidersraden en de centrale arbeidersraad. In deze zullen ook de werkgevers vertegenwoordigd zijn, de laatste zal door de regeering steeds gehoord worden vóór de indiening van economische en sociale wetten, hij zal ze ook zelf bij het wetgevend bestaan kunnen indienen en moet er, vóór zij in werking treden, steeds zijn goedkeuring aan hechten. Dat de „Arbeitsgemeinschaft" echter de strijd van het bestaan nog niet opgeeft, blijkt hieruit, dat den 12en December 1919 de constitueerende vergadering van den Centralausschusz heeft plaats gehad. Het is niet onmogelijk, dat de vrije overeenkomst tusschen de werkgevers- en werknemersbonden nog meer levenskracht blijkt te bezitten dan het eigenlijk niemand bevredigend, door de regeering uit vrees voor de uiterste linkerzijde in revolutietijd geschapen radenstelsel.

Hierna zal nog gelegenheid zijn er even op terug te komen.

Wij wenden ons thans weer tot Nederland en zien dan ook ten onzent plannen ontworpen, hoogst waarschijnlijk naar de zooeven besproken buitenlandsche voorbeelden. Het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakbeweging en de Algemeene Roomsch-Katholieke Werkgeversvereeniging publiceerden in April 1919 gelijktijdig twee manifesten, waarin zij haar plannen ter algemeene kennis brachten, welke, op ondergeschikte punten gewijzigd, thans op de volgende wijze verwezenlijkt worden. In de bedrijven, waarvoor collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan of welke rijp zijn voor het afsluiten van deze, wordt een Roomsch-Katholieke Bedrijfsraad opgericht van acht leden, waarvan vier vertegenwoordigers van de R.K. arbeiders- en vier van de R.K. werkgeversorganisaties. Uit deze bedrijfsraden worden drie Algemeene Bedrijfsraden gevormd: een voor het groot-bedrijf, een voor het klein-bedrijf en een voor het land- en tuinbouwbedrijf. Zij zijn de drie gewone leden van den R.K. Centralen Raad van Bedrijven, die gesticht is door de drie centralen van R.K. werkgeversvereenigingen: het R.K. Verbond van Werkgevers-Vakvereenigingen, den Nederlandschen R.K. Middenstandsbond en den Nederlandschen Boerenbond en de Centrale der R.K. arbeidersorganisaties: het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie. De stichters wijzen de bestuursleden in den Centralen Raad aan: de eerste drie ieder twee leden en de laatste zes. Het doel van het geheele stelsel is in beginsel dat, wat ook in art. 3 van zijn statuten als het doel van den Centralen Raad wordt opgegeven: „de bevordering van den socialen vrede tusschen de verschillende standen en klassen der samenleving". Het engere doel de afsluiting in elk bedrijf van voor allen (voor zoover zij Katholiek zijn) geldende collectieve contracten. Het Manifest van April 1919 legt reeds de beginselen vast, die aan deze overeenkomsten moeten ten grondslag liggen; voor mijn onderwerp zijn de volgende het meest van belang: „De bepaling van het verplicht lidmaatschap der vakvereenigingen wordt opgenomen, tenzij het aantal georganiseerden te gering is om de ongeorganiseerden tot het lidmaatschap te noodzaken" en „De organisatiën der werknemers worden door de organisatiën der werkgevers geraadpleegd ten aanzien van de prijsregelingen en de overige bedrijfspolitiek in verband met de arbeidsvoorwaarden." Wat dit laatste betreft, zijn de statuten van den

Centralen Raad iets duidelijker. Bedoeld blijkt te zijn, wat trouwens wel te verwachten was, dat, gelijk thans reeds in de typografische bedrijven het geval is, de hulp der arbeidersbonden kan worden ingeroepen ter handhaving van de door de ondernemers overeengekomen verkoopstarieven. Het is duidelijk, dat een dergelijk stelsel kan leiden tot een onderlinge bevoordeeling van werkgevers en werknemers ten koste van den consument. In de statuten van den Centralen Raad wordt een — wel zeer zwakke — poging gedaan, dit bezwaar te ondervangen. Het Bestuur van den Raad onderwerpt een regeling als de bedoelde aan het oordeel van een Consumentenraad en zij treedt niet in werking, vóórdat hij zijn goedkeuring er aan heeft gehecht. Dit lijkt afdoende, doch het vertrouwen in de waarde van deze bescherming van den consument verdwijnt spoedig, als men van de samenstelling van den raad kennis neemt. De vier hiervoor genoemde centralen van werkgevers- en werknemersbonden benoemen de leden van het lichaam, dat contrôle moet uitoefenen op de contracten van de bij de centralen aangesloten organisaties, m.a.w. een gecontroleerde, die zijn eigen controleur is of in elk geval hem aanwijst. Een meer logische samenstelling der „Consumenten"-raad was toch zeker wel mogelijk geweest, deze poging tot verhindering in de uitbuiting van den consument doet weinig serieus aan. De bedrijfsraden zullen de collectieve contracten of hun vernieuwing ontwerpen en het bestuur van den Centralen Raad zal daarbij adviseerend optreden. De bedrijfsraden fungeeren ook als scheidsgerecht bij conflicten in hun bedrijf.

De Nederlandsche Katholieken pakten de zaak forsch aan, zij publiceerden reeds een lijst van 71 bedrijven, waarin de R. K. bedrijfsraden zijn gevormd of in staat van voorbereiding zijn. De arbeidersvertegenwoordigers zullen in de raden moeten steunen op hun bonden en, willen zij werkelijk medezeggenschap hebben, dan moet de steeds aanwezige mogelijkheid van staking door beide partijen niet uit het oog worden verloren [1]). Zoo zullen wellicht, ondanks hun gebreken, de Roomsch-Katholieke plannen vrucht-

---

[1]) De 1e paragraaf: „De R. K. Vakbeweging stelt zich op het standpunt van de solidariteit van werkgevers en werknemers in het bedrijfsleven" rechtvaardigt wel eenige vrees te dezen opzichte.

baar kunnen werken, al mogen wij betreuren, dat ze sectarisch „Roomsch-Katholiek" zijn. M.i. was er juist in de bedrijfsraden alle gelegenheid om met andersgezinde organisaties samen te werken met behoud van elks zelfstandigheid. De 8e paragraaf van het manifest van het Vakbureau, luidend: „Indien de Christelijke en andere niet-Katholieke Vakbeweging tot het vormen van Centrale Raden van Bedrijven overgaat, die de lijnen van dit manifest volgen, zal de R. K. Centrale Raad van Bedrijven met deze lichamen samenwerking zoeken voor de verbreiding van de economische organisatie over het geheele bedrijfsleven" is hier wel heel weinig toeschietelijk en schijnt te bedoelen, dat ten slotte alle richtingen in de Nederlandsche vakbeweging haar eigen Centralen Raad zullen hebben, wat voor de samenwerking niet bevorderlijk kan zijn. Het kenmerk der splitsing naar politieke kleur is wel echt Nederlandsch.

Ik wil er nogmaals op wijzen, dat nòch de raden van de Duitsche Arbeitsgemeinschaft, nòch de Engelsche Whitley-councils, nòch de Roomsch-Katholieke raden in Nederland medezeggenschap scheppen; het zijn colleges, waarin de eenmaal ontstane medezeggenschap gemakkelijker kan worden uitgeoefend. Zij zullen ook de beide partijen in staat stellen geregeld met elkaar eventueele moeilijkheden te bespreken en dit zal vaàk conflicten, anders uit misverstand ontstaan, kunnen voorkomen.

Het wordt tijd tot mijn eigenlijk onderwerp terug te komen. Is het nu voor de vervulling van de taak, die de arbeidersorganisaties zich bij het verkrijgen van medezeggenschap zien gesteld, de vereeniging der vakgenooten of die van allen, die als werknemer in het betrokken bedrijf werkzaam zijn, de vakvereeniging of de bedrijfs-arbeidersorganisatie beter geschikt? Vele woorden zijn voor de beantwoording niet noodig. De medezeggenschap betreft het geheele bedrijf of speciale ondernemingen als de zelfstandige huishoudingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend. Het is nu toch wel zonder meer duidelijk, dat de vereeniging van allen, die in het bedrijf werkzaam zijn, en dus ook de door haar leden gekozen bestuurders het best over de in het bedrijf heerschende toestanden kunnen oordeelen. Hoe moet een vakvereeniging, nemen wij een van timmerlieden, die in zeer vele bedrijven slechts enkele leden telt, haar invloed in deze bedrijven doen gelden, een invloed, die

zelfs tot medezeggenschap moet worden? Men kan toch onmogelijk vergen, dat haar bestuurders over voldoende kennis en ervaring beschikken om mee te spreken over de interne aangelegenheden van elk bedrijf afzonderlijk en evenmin van de ondernemers, dat zij de bedrijfsaangelegenheden met ter zake onkundigen bespreken. Blijft men staan op het standpunt der *vak*organisatie, dan is het gevolg, dat in het bedrijf slechts de eigenlijke *vak*arbeiders het aan allen toegeschreven recht van medezeggenschap kunnen uitoefenen, de anderen blijven feitelijk onvertegenwoordigd. Wat zich in de scheepvaart heeft voorgedaan, kan dit nader illustreeren. Zoover de bonden van arbeiders in het haven- en scheepvaartbedrijf niet reeds ook het geheele technische personeel, als timmerlieden, schilders, meubelmakers enz. onder de aangeslotenen telden, hadden zij zich met de vakbonden van dezen verstaan, opdat die organisaties hen machtigden ook voor hun leden in het betrokken bedrijf op te treden. In den plaatselijken Amsterdamschen Loonraad voor de Scheepvaart weigerden nu de werkgevers de havenarbeidersbonden als de vertegenwoordigers der genoemde groepen te erkennen met het gevolg, dat de arbeidersorganisaties hierin moesten berusten en zich bepaalden tot de verklaring, dat zij het volgend jaar op de zaak terug zouden komen. Argumenten voor deze houding der werkgevers kon ik in het stenografisch verslag van de loonraadzittingen niet vinden, m. i. is zij ook niet te billijken, daar zij het bezwaar, dat zich bij het bestaan van *vak*vereenigingen voordoet, dat zij n.l. slechts een deel der in het bedrijf arbeidenden vertegenwoordigen, hier zonder reden opzettelijk oproept. Het moet toch ook voor de werkgevers van belang zijn, dat zij slechts met één groep organisaties behoeven te onderhandelen.

Wel zeer duidelijk komt de ongeschiktheid der *vak*vereenigingen tot het uitoefenen van de medezeggenschap uit, wanneer in het betrokken bedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst bestaat, die telkens vastlegt, wat in medezeggenschap is verkregen. Vereenigingen van beroepsgenooten zijn kennelijk niet in staat, een dadelijk gevolg van den aard hunner organisatiebasis, in eenig bedrijf een alle arbeiders omvattende collectieve overeenkomst te sluiten. [1])

---

[1]) Een tweetal voorbeelden van gezamenlijk afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten mogen hier een plaats vinden. Een ondernemer van een aardappeldrogerij in Zuidbroek, die blijkbaar alleen „modern" georganiseerden in

Alleen door samenwerking van de verschillende vereenigingen, die in een bepaald bedrijf leden tellen, kan men dan tot dit resultaat komen. Zoo geschiedt het ook inderdaad in de praktijk, [1]) hoewel minder vaak dan men zou kunnen verwachten: de moeilijkheden van het gezamenlijk overleg schijnen groot te zijn. Veelvuldig komt het voor, dat in één bedrijf meerdere collectieve contracten loopen met de bonden der verschillende arbeidersgroepen, welke contracten dan geheel op zichzelf staan en zelfs geen gemeenschappelijken eindtermijn hebben, wat toch voor een eventueele gezamenlijke actie bij de vernieuwing der contracten van groot belang zou zijn. Nu zal gemeenschappelijk optreden ter verbetering der arbeidsvoorwaarden veelal onmogelijk wezen, omdat, terwijl één groep voor de afsluiting van een beter collectief contract in staking wil gaan, de andere groepen aan haar geen deel zullen kunnen nemen, daar zij nog door een contract zijn gebonden. [2]) Het behoeft geen betoog,

dienst heeft, sloot één contract met drie vakbonden gezamenlijk: den Nederlandschen Bond van Arbeiders in het Landbouw-, Tuinbouw- en Zuivelbedrijf, den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond en de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders. En waartoe dit leiden kan, indien de betrokken arbeiders nog van verschillend gekleurde bonden lid zijn, toont het tweede voorbeeld: een collectief contract, afgesloten den 13en Maart 1918 door den Bond van Patroonsvereenigingen in de Bouwvakken te Rotterdam met tien arbeidersvereenigingen: de Rotterdamsche afdeelingen van den Roomsch-Katholieken Bouwvakarbeidersbond „St. Joseph", den Nederlandschen Christelijken Bouwarbeidersbond, den Algemeenen Nederlandschen Timmerliedenbond, den Centralen Bond van Bouwvakarbeiders en den Algemeenen Nederlandschen Grondwerkersbond en de syndicalistische vakvereenigingen van metselaars, timmerlieden, opperlieden, beton- en monierwerkers en grond-, hei- en fundeeringswerkers. De totstandkoming en eventueele wijziging van zoo'n contract zal heel wat meer moeilijkheden meebrengen, dan het geval zou geweest zijn, indien alleen vier algemeene bouwvakarbeidersbonden voor de werknemers waren opgetreden.

[1]) Soms worden in de collectieve arbeidscontracten door deze vereenigingen gesloten, de niet-vakgenooten uitdrukkelijk buiten de werking der bepalingen gesteld. Zoo in het contract gesloten in 1919 door de Vereeniging van Katholieke Werkgevers in de Textielnijverheid met de Roomsch-Katholieke, Christelijke en moderne bonden van Textielarbeiders. Art. 3 van het contract bepaalt: „Deze overeenkomst geldt echter niet voor kantoorpersoneel, werkmeesters, machinisten, nachtwakers, voerlieden, portiers en dergelijke werknemers."

[2]) In verband hiermee wil men, naar uit een artikel van den heer STENHUIS over „Een centrale Weerstandskas" in „De Socialistische Gids" van Januari 1919 blijkt, den invloed der vakcentralen aanwenden om alle collectieve contracten jaarlijks op een bepaalden datum te doen afloopen.

dat een dergelijke toestand voor de positie der arbeiders niet bevorderlijk kan zijn.

De ongeschiktheid der *vak*vereeniging tot het sluiten van effectrijke collectieve contracten wordt nog geaccentueerd, wanneer deze de clausule van het verplicht lidmaatschap bevatten. Zij zal daartoe alleen in staat zijn, zoo in eenig bedrijf feitelijk alleen één soort speciale vaklieden arbeiden en dus vak- en bedrijfsorganisatie samenvallen. Dit is bijv. het geval bij de schilders, die een klein jaar geleden een collectieve arbeidsovereenkomst afsloten, waarin is bepaald, dat de „centrale commissie," een uit gelijke getallen vertegenwoordigers van de patroons- en arbeidersvereenigingen samengesteld college, plaatselijk het verplicht lidmaatschap kan invoeren na een onderzoek naar de mogelijkheid der handhaving. De Roomsch-Katholieke en Christelijke bouwvakarbeidersbonden sloten dit contract voor hun vakgroep schilders, de Algemeene Nederlandsche Schildersgezellenbond zelfstandig als vakvereeniging, wat echter in dit bijzondere geval, daar in het schildersbedrijf vrijwel geen hulparbeiders voorkomen, geen bezwaren oplevert. Anders is het in het typografen-bedrijf. De bestaande grafische bonden organiseeren nog alleen hen, die eigenlijken grafischen arbeid verrichten, en omvatten aldus wel verreweg het grootste deel, maar niet het geheel van het personeel der boekdrukkerijen. Het moet echter als een nadeel gevoeld worden, dat de niet-typografische vaklieden, als machinisten, stokers, transportpersoneel enz. geen deel hebben in de medezeggenschap, die hun bedrijfsgenooten zich over belangen, die ook de hunne zijn, hebben verworven. De werkgevers achten het niet noodig met hun vakbonden collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, en voor hen treedt dan ook, zooals mij een bestuurder van den Algemeenen Nederlandschen Typografenbond toegaf, geen enkele organisatie met eenigen invloed in het drukkersbedrijf op. Het ware zeker rationeel deze heterogeene minderheid in de typografenbonden op te nemen en haar positie aldus gelijk aan die der eigenlijke vaklieden te maken; de typografenbonden zouden dan niet langer *vak*vereenigingen zijn, maar waren dan bedrijfsorganisaties geworden.

De medezeggenschap, die wij hiervoor beschouwden, was den arbeiders ongevraagd door de omstandigheden toegevallen. De

speciale organen, die in later tijd voor haar uitoefening werden gevormd, behoefden de medezeggenschap niet meer te scheppen, daar zij er immers vóór de reglementeering reeds was. Wij zien echter meer en meer ook den uitgesproken eisch van medezeggenschap opkomen, met name in de overheidsbedrijven [1]). Waarom juist hier, is gemakkelijk te verklaren. In deze bedrijven vindt de arbeider een zoo geduchte macht tegenover zich, dat de stilzwijgende medezeggenschap, geboren uit het evenwicht der machtsposities van werkgever en werknemer hier niet ontstaan kan; vooral ook daarom niet, wijl het voornaamste wapen der arbeiders, de staking, hun, ten minste in Nederland, is ontnomen. De medezeggenschap, die dus uitdrukkelijk gevraagd wordt en welke de andere partij vrijwillig moet verleenen, betreft als regel alleen de arbeidsvoorwaarden; voor de vaststelling van deze wil men „georganiseerd overleg," d.w.z. bespreking met de organisaties der werklieden in permanente periodiek bijeenkomende colleges. Zooals ik reeds eerder uiteenzette, zal de medezeggenschap, eenmaal verkregen, zich via de arbeidsvoorwaarden ook in de andere elementen van het overheidsbedrijf indringen. [2]) Kan hier echter wel sprake zijn van echte medezeggenschap, zooals ik die, blijkens de hiervoor gegeven omschrijving, versta? Zal hier de overheid, staat, provincie of gemeente de uitvoering van door haar in haar bedrijf noodig geoordeelde maatregelen afhankelijk kunnen stellen van de bewilliging der werknemers, zoodra deze maatregelen, wat welhaast steeds het geval zal zijn, ook de arbeidsvoorwaarden, in breeden zin genomen, beïnvloeden? Bij het particuliere bedrijf rijst deze vraag niet, daar de machtsontwikkeling der arbeidersorganisaties den ondernemer wel dwingt rekening te houden met haar wil. In het overheidsbedrijf echter steunt de werkgeefster op zoo ongelimiteerde hulp-

---

[1]) Enkele vrij oude voorbeelden hiervan, een motie van den Nederlandschen Bond van Gemeentewerklieden van 1910 en het adres van den Algemeenen Nederlandschen Opzichters- en Teekenaarsbond aan den Amsterdamschen Raad van 5 September 1910 zijn in extenso vermeld door DR. J. VAN HETTINGA TROMP in „Het Sociale Arbeidscontract" Amsterdam 1913 blz. 163 en 176.

[2]) Men zie voor de vraag, in hoever de gevraagde medezeggenschap verder zou gaan en ook het technische en commerciëele zou betreffen, het artikel „Medezeggenschap" van MR. DR. J. H. VAN ZANTEN in Gemeentebelangen 1910—11 blz. 135 e. v.

bronnen, dat de macht der sterkste werknemersvereeniging bij de hare verre moet achterstaan. Daarbij komt nog iets: in het particuliere bedrijf is medezeggenschap mogelijk, omdat beide partijen, zoowel de arbeiders bij hun eischen, als de werkgevers bij hun toezeggingen, gebonden zijn aan de commerciëele mogelijkheden in het bedrijf. Bij overheidsbedrijven is dit dikwijls niet het geval, en zou dus de medezeggenschap kunnen leiden tot een onbepaalde opdrijving der loonen ten koste van den consument, die van een monopolistisch gemeentebedrijf gebruik moet maken, of van den belastingbetaler, die immers eventueele exploitatie-tekorten zal moeten bijpassen. Dit bezwaar echter nog daargelaten, zou het toch niet kunnen worden toegelaten, dat, wanneer het parlement of eenig ander gemeenschapsorgaan een voorschrift heeft gegeven, de uitvoering door een bepaalde groep, ook al is het die, welke in de eerste plaats door dit voorschrift wordt getroffen, onmogelijk wordt gemaakt. Gelijk elk lid der gemeenschap zich moet schikken naar de voorschriften harer organen, zoo ook hij, die toevallig in de bijzondere positie van werknemer tegenover haar staat. Dit wil niet zeggen, dat de overheid nu autoritair de arbeidsvoorwaarden voor de in haar dienst zijnde arbeiders moet vaststellen zonder op de wenschen van hen te letten. Het „georganiseerd overleg" moet den werklieden en ambtenaren de gelegenheid geven door middel hunner organisaties voor hun belangen bij de leiding van het overheidsbedrijf op te komen; het kan nooit geven echte medezeggenschap, hoe vaak ook juist hier, m. i. ten onrechte, van medezeggenschap wordt gesproken. Hiermee is tevens de vraag, die soms wordt opgeworpen, beantwoord, of de organisaties van personeel in overheidsdienst verantwoordelijkheid kunnen aanvaarden voor den gang van zaken in de bedrijven, waarin haar leden arbeiden. Bij medezeggenschap in het particuliere bedrijf is dit zeker het geval: leiding aan iets geven, zij het ook in gemeenschap met anderen, zonder van die leiding tevens de verantwoordelijkheid te dragen, is absurd. Maar daar in het overheidsbedrijf de beslissing ook na een behandeling in georganiseerd overleg geheel bij de overheidsorganen of bij de door deze aangestelde functionarissen blijft, zal de werknemersorganisatie daar elke verantwoordelijkheid, mogen en moeten afwijzen.

Het georganiseerd overleg zal dus wegens de ongelijke machts-

positie van de beide er bij betrokken partijen niet als medezeggenschap mogen worden beschouwd, maar daar wij het als het beste surrogaat voor het overheidsbedrijf moeten aanmerken, moge hier een korte bespreking volgen.

De medezeggenschap in het particuliere bedrijf wordt uitgeoefend door arbeidersorganisaties over het geheele bedrijf en niet in elke onderneming door de daar werkzame arbeiders. Dit is een logisch gevolg van haar ontstaan, zooals ik reeds mocht uiteenzetten. Het georganiseerd overleg, dat een meer spontane geboorte had, zou echter plaats kunnen hebben tusschen de directie van elk bedrijf en het bestuur van de voor dit doel tot een corporatie saamgevoegde arbeiders of hun afgevaardigden, bij stemming uit en door hen daartoe aangewezen. Hieraan is inderdaad oorspronkelijk gedacht. Thans echter geschiedt het overleg algemeen met de vertegenwoordigers der organisaties, die leden onder de in het bedrijf werkzame arbeiders tellen. Dit is noodig om het overleg onder het overheidspersoneel te doen leven. Het vormde zelf reeds zijn eigen organisaties, die voor zijn belangen opkomen, en zij moeten dus ook de vertegenwoordigers aanwijzen, die deze belangen nu in de overlegcommissies zullen behartigen. Er is nog een reden: de bestuurders van de organisaties zijn meestal „vrijgesteld'', d. w. z. zij oefenen hun bestuursfunctie als beroep uit en kunnen dus zich behoorlijk inwerken in het labyrinth van wetten, algemeene maatregelen van bestuur, koninklijke besluiten en ministriëele beschikkingen, voor zoover het rijk betreft, en analoge verordeningen voor provinciën en gemeenten, die de arbeidsverhoudingen der overheidswerklieden regelen. De uiteraard kleinere personeelsvereenigingen zouden zich niet de luxe kunnen veroorloven gesalariëerde bestuurders te hebben en zij, die de bestuursfunctie in hun vrijen tijd moeten vervullen, kunnen zich niet behoorlijk voorbereiden voor de besprekingen in de overlegcolleges. En georganiseerd overleg zal dan alleen vruchtdragend kunnen zijn, wanneer de partijen niet te zeer verschillen in kennis en bekwaamheid.

Het meest uitgewerkt is het georganiseerd overleg in de groote gemeenten. Hoe het in Amsterdam, dat in deze de grootste ervaring heeft, bestaat, zal ik hier nader uiteenzetten. Eerst de colleges. Er zijn er tweeërlei, n.l. centrale commissies voor het geheele gemeentepersoneel, naar de traditioneele verdeeling,

afzonderlijke voor ambtenaren en voor werklieden, en dienstcommissies, voorloopig alleen voor de werklieden en wel één in elken gemeentedienst of elk gemeentebedrijf van genoegzamen omvang. Voor de ambtenaren, wier georganiseerd overleg jonger is dan dat der werklieden, is de noodzakelijkheid van dienstcommissies nog niet gebleken. De algemeene belangen der ambtenaren zijn in alle gemeentelijke diensten en bedrijven meer gelijk dan die der werklieden en kunnen dan ook gemakkelijker in de eene centrale commissie worden behartigd. De samenstelling der colleges is aldus: de centrale commissie der werklieden bestaat uit de vertegenwoordigers der Amsterdamsche afdeelingen van ieder der vijf algemeene bonden van overheidspersoneel. De wethouder voor de arbeidszaken is voorzitter en laat zich ter vergadering bijstaan door den directeur van het arbeidsbureau der gemeente, die ook de behandeling van de op de agenda voorkomende onderwerpen voorbereidt. Verder worden nog tot de vergaderingen uitgenoodigd de directeuren van diensten en bedrijven, die zelf voorzitter van een dienstcommissie zijn, zij laten zich als regel vertegenwoordigen door twee hunner. De centrale commissie der ambtenaren is analoog samengesteld, zij bestaat behalve uit den voorzitter en hier drie der „hoofden der onderscheidene administratiën, diensten en bedrijven, waarbij ten minste 50 ambtenaren werkzaam zijn", uit de afgevaardigden van de vier algemeene ambtenarenorganisaties en, daar in deze practisch niet het hoogere personeel voorkomt, van een drietal categorale vereenigingen: de Vereeniging van Administrateurs en Ingenieurs bij de technische diensten en bedrijven der Gemeente Amsterdam, de Vereeniging van Bureauchefs, Hoofdopzichters, met hen gelijkgestelden en hoogere ambtenaren in dienst der Gemeente Amsterdam en de Vereeniging van Hoofdambtenaren, Commiezen en daarmee gelijkgestelden ter Gemeente-secretarie van Amsterdam. [1]) Ook hier staat de directeur van het arbeidsbureau den voorzitter weer ter zijde.

---

[1]) Deze drie vereenigingen zijn thans samengesmolten tot één bond, die het geheele hoogere personeel omvat.

[2]) In de reglementen van orde der beide commissies is voorgeschreven, dat de vertegenwoordigers der organisaties als regel vóór elke commissievergadering onderling een voorvergadering houden „teneinde hun houding ten opzichte van de op de agenda geplaatste onderwerpen te bepalen". In de commissie-vergaderingen zelf spreekt dan eerst een lid als woordvoerder der voorvergadering, eventueel in het geval, dat men in haar niet tot alge-

Eindelijk de dienstcommissies: zij hebben als voorzitter den directeur van het betrokken bedrijf of den betrokken dienst, als leden de afgevaardigden van de algemeene bonden van overheidspersoneel, die ten minste een bepaald aantal leden in den dienst of in het bedrijf tellen. Een moeilijke vraag was hier, en een, die ons vooral belang inboezemt, hoe te handelen met de categorale vereenigingen van gemeentearbeiders. Daar in de centrale commissie slechts de algemeene belangen ter sprake komen, wilde men hun in haar geen plaats geven. Er werd echter bepaald, dat in de dienstcommissies van de Gemeentetram en van Publieke Werken — in deze deed zich de vraag het eerst voor — de daartoe in aanmerking komende categorale vereenigingen, resp. Vereeniging van Wagenbestuurders der Gemeentetram „De Pionier'' en de Gemeente-werkliedenvereeniging „Onderling Belang'', hun vertegenwoordigers konden zenden, die dan gelijkgerechtigd met de andere commissieleden zouden zijn, telkens wanneer belangen werden besproken, die speciaal de categorieën, die zij organiseerden, betroffen. „De Pionier'', een betrekkelijk krachtige vereeniging, nam hiermee geen genoegen en richtte tot den Raad van Amsterdam het verzoek zitting te mogen nemen in de commissies van overleg, zoowel centrale- als dienst-, met het gevolg, dat een voorstel van enkele raadsleden werd aangenomen, waarbij aan „De Pionier'' vaste vertegenwoordiging in de dienstcommissie van de tram werd toegezegd. De vereeniging zou dus ook mee mogen spreken en stemmen, waar het ging over de belangen van arbeiders, die zij in het geheel niet organiseerde en krachtens hare statuten ook niet kon organiseeren. Veel genoegen heeft zij van haar succes niet gehad, de algemeene bonden trokken zich na de toelating van „De Pionier'' uit de dienstcommissie van de tram terug en daarmee hield natuurlijk de geheele commissie op te bestaan. Men heeft geruimen tijd op een oplossing gewacht, die eindelijk op deze wijze gevonden werd, dat „De Pionier'' op-

heele overeenstemming kon komen, één voor de meerderheid en één voor de minderheid, daarna wordt de discussie algemeen. Het instituut der voorvergaderingen, dat, voor zoover betreft het overleg met de werkliedenorganisaties, eerst voor kort werd ingevoerd, heeft in hooge mate bijgedragen tot het bekorten der besprekingen in de commissie-vergaderingen. Het debat tusschen de afgevaardigden der organisaties onderling is zeer afgenomen, zoodat het feitelijke overleg tusschen de personeelsbonden eenerzijds en het gemeentebestuur anderzijds beter tot zijn recht komt.

ging in een nieuw gevormden neutralen Algemeenen Bond van Gemeentepersoneel, tegen welks opneming in het georganiseerd overleg de andere algemeene bonden zich niet verzetten. Het raadsbesluit was niet algemeen en betrof dus niet de andere categorale vereenigingen, zoodat zich ook in de overige dienstcommissies nog geen analoge moeilijkheden hebben voorgedaan. Ik kom straks nog terug op de positie der *vak*vereenigingen bij het georganiseerd overleg, maar meen reeds nu het besluit van den Raad als buitengewoon lichtvaardig en onoordeelkundig te mogen kwalificeeren, argumenten vindt men niet in de discussie en de bestaande regeling waarborgde aan „De Pionier" reeds behoorlijke vertegenwoordiging, zoo dikwijls de belangen van zijn leden ter sprake werden gebracht. [1])

Wij zagen nu de samenstelling der overlegcommissies en uit deze bleek nog eens duidelijk, dat zij geen organen van eigenlijke medezeggenschap zijn. Als leden der commissies worden toch slechts aangemerkt de vertegenwoordigers der organisaties van werklieden of van ambtenaren, zij alleen stemmen, en de besluiten, die zij nemen, en waarop de vertegenwoordigers der gemeente, als werkgeefster, geen anderen invloed als een adviseerenden uitoefenen, kunnen dus ook slechts als adviezen der personeelsbonden worden beschouwd. In één geval schijnt hierop een uitzondering te worden gemaakt in Amsterdam. Door Burgemeester en Wethouders zijn voor de loonsbepaling der werklieden loonklassen vastgesteld en daarbij is de indeeling der werklieden in die loonklassen overgelaten aan den betrokken directeur in overleg met de dienstcommissie. Hier is iets geschapen, dat inderdaad tot zuivere medezeggenschap schijnt te naderen, maar het orgaan van deze is dan niet de gewone dienstcommissie, maar een, waarin ook de directeur stemt en zijn stem gelijkwaardig is aan het totaal der arbeidersstemmen. Kunnen directeur en vertegenwoordi-

---

[1]) Het min-gelukkige voorbeeld van den Amsterdamschen Raad scheen aanvankelijk in Rotterdam navolging te vinden. De meerderheid in het college van Burgemeester en Wethouders stelde den Raad voor naast twee vertegenwoordigers van elk der algemeene nationale ambtenaren- of werkliedenorganisaties in de overlegcommissie zitting te doen nemen één afgevaardigde van elk der andere ambtenaren- of werkliedenorganisaties, die ten minste 75 leden onder het gemeentepersoneel telden. De Raad nam echter een amendement aan van den wethouder voor de Sociale Belangen, dat de vertegenwoordiging der categorale vereenigingen van het overleg uitsloot.

gers niet tot overeenstemming geraken en staken dus de stemmen, dan beslissen Burgemeester en Wethouders. De dienstcommissie heeft hier dus feitelijk weer een bloot-adviseerende stem, zij het ook, dat de directeur, zoo hij zich met het advies niet kan vereenigen, niet volstaan mag met het naast zich neer te leggen, doch aan Burgemeester en Wethouders een beslissing moet vragen.

Welke onderwerpen worden nu in de overlegcommissies behandeld? Het reglement van orde voor de centrale commissie uit de werkliedenorganisaties zegt in art. 1, dat het overleg zal plaats hebben, „over alles, wat de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van het gemeentewerkliedenpersoneel in zijn geheel betreft," het reglement van orde voor de centrale commissie uit de ambtenarenorganisaties is ongeveer gelijkluidend, terwijl de reglementen der dienstcommissies overleg voorschrijven „over de toepassing van het werkliedenreglement en de daarbij behoorende regelingen", „voor zoover dit speciaal de belangen der werklieden van den betrokken dienst raakt." In de practijk wordt elk conceptbesluit of elke conceptvoordracht van Burgemeester en Wethouders, voor zoover zij van eenig belang zijn voor de positie van het personeel, in de centrale commissies gebracht, meestal begeleid door een toelichtende nota van den directeur van het gemeentelijke arbeidsbureau. Uitdrukkelijk is de behandeling in de werklieden-commissie nog voorgeschreven in het werkliedenreglement voor de gevallen, waarin Burgemeester en Wethouders van bepalingen van dit reglement zouden willen afwijken: zij krijgen hiertoe de bevoegdheid na overleg met de commissie. Zeer vele onderwerpen worden ook door de leden zelf schriftelijk in de commissie aanhangig gemaakt. Het in Rotterdam ingevoerde georganiseerd overleg verschilt in zoover van dat te Amsterdam en ook in andere plaatsen, dat het dient om Burgemeester en Wethouders voor te lichten „zoowel omtrent de arbeids- en dienstvoorwaarden in het algemeen van personeel in dienst der Gemeente, als ten aanzien van de organisatie van of de werkwijze bij den dienst." Dit laatste is nieuw, ik meen echter te mogen betwijfelen, of het grooten invloed op den gang van zaken zal hebben; gelijk ik hiervoor reeds uiteenzette, zal bemoeiïng met de arbeidsvoorwaarden direct invloed op organisatie en werkwijze meebrengen. Het is echter wel merkwaardig, dat deze invloed hier voor het eerst reglementair wordt toegekend.

Ik kan in dit verband niet verder op het georganiseerd overleg bij de gemeenten ingaan en moet dus ook de vele belangrijke kwesties, die zich in de praktijk voordoen, buiten beschouwing laten. Alleen een enkele opmerking over zijn toekomst. Hoewel het georganiseerd overleg nimmer tot echte medezeggenschap kan voeren bij de bestaande verhoudingen, belet dit niet, dat het instituut voor verderen uitbouw vatbaar is. Wel zullen de vertegenwoordigers der arbeidersbonden hier niet den werkgever als gelijkgerechtigden te gemoet kunnen treden op het breede, feitelijk door niets begrenste, terrein, dat hun in het particuliere bedrijf openstaat, toch zullen zij een beperkte medezeggenschap kunnen uitoefenen op punten door het overheidsgezag aan de beslissing der overlegcommissies overgelaten. Deze zullen dan echter van een andere samenstelling moeten zijn dan de besproken centrale en dienstcommissies te Amsterdam. Niet alleen de werkliedenvertegenwoordigers, maar ook die van rijk, provincie of gemeente zullen stemhebbende leden der colleges moeten zijn en een besluit zullen deze dan alleen kunnen nemen, indien zoowel van de zijde der werklieden als van die van den werkgever een meerderheid is verkregen. In dien zin wordt thans het georganiseerd overleg in Engeland ingevoerd. Na lange aarzeling heeft de regeering besloten toe te geven aan den aandrang der werklieden om de Whitley-councils, zij het met eenigszins gewijzigde constitutie, in de overheidsbedrijven in te voeren en ook in Amsterdam zal het georganiseerd overleg, indien niet alle teekenen bedriegen, wel in deze richting groeien, gelijk trouwens reeds bij zijn invoering in 1916 in de bedoeling lag. Binnen vooraf bepaalde grenzen kan zich daar dus een beperkte medezeggenschap ontwikkelen, die echter — ik herhaal het — door de ongelijkheid der positie van werkgever en werknemer nooit tot de zuivere medezeggenschap kan worden, die in het particuliere bedrijf is gegroeid [1]).

---

[1]) In den laatsten tijd vindt men in de organen der organisaties den eisch gesteld, dat de overheid met de werkliedenbonden collectieve arbeidscontracten moet afsluiten, wat ook door MR. H. M. MERKELBACH in zijn proefschrift „Naar aanleiding van de collectieve arbeidsovereenkomst" Rotterdam 1909 blz. 81 wordt verdedigd.

Het belang hiervan is niet gemakkelijk na te gaan. Van tweeën één. Of het bestuur van het publiekrechtelijk lichaam komt met de bonden van het personeel tot overeenstemming en er wordt dus hetzelfde bereikt, wat ook in georganiseerd overleg verkregen was. Of het overheidsorgaan meent de eischen

Voor de besluiten in de beperkte medezeggenschap genomen zal dan ook door de organisaties mede-verantwoordelijkheid moeten worden aanvaard.

Ook voor het personeel in rijksdienst wordt of is reeds in Nederland georganiseerd overleg ingevoerd. Voor dat betreffende het geheele rijkspersoneel stelt een koninklijk besluit van 20 December 1919 S. 819 een „centrale commissie voor georganiseerd overleg in ambtenarenzaken" in, onder ambtenaren worden hier ook werklieden begrepen. Als taak geeft art. 1, 2e lid: „De commissie dient van advies over aangelegenheden van algemeen belang voor den rechtstoestand van ambtenaren in dienst van het Rijk of van Rijksinstellingen". Dit advies kan door een der ministers worden gevraagd of uit eigen beweging door de commissie worden gegeven. Minderheden kunnen afzonderlijke adviezen uitbrengen. De samenstelling der commissie is aldus: zeven leden worden benoemd door de Kroon als vertegenwoordigers der regeering, zeven tweetallen, welke elk één stem uitbrengen, door de vier verschillend gekleurde — modern, Roomsch-Katholiek, Christelijk en neutraal — comités, waarin organisaties van personeel in overheidsdienst federatief samenwerken en door de volgende federatieve bonden: den Nederlandschen Federatieven Bond van Personeel in Openbaren Dienst, de Centrale van Vereenigingen van Personeel in 's Rijks Dienst en de Centrale van Hoogere Rijksambtenaren. De voorzitter wordt buiten de leden door de commissie benoemd, hij heeft een raadgevende stem. Hoewel hier dus, gelijk blijkt, gezorgd is, dat de vertegenwoordigers van den werkgever een gelijk aantal stemmen in de commissie kunnen uitbrengen als die der werknemers, heeft men toch het geven van belangrijker dan enkel adviseerende functies niet aangedurfd.

---

der werkliedenorganisaties niet te kunnen inwilligen. Door een strijd gelijk in het particuliere bedrijf zullen zij dan de gewenschte overeenkomst niet af kunnen dwingen: ik wees er reeds eerder op, dat de gemeenschap iets dergelijks niet zou kunnen dulden. De eischen zullen dus onvervuld blijven, gelijk toen de overheid geen collectief contract sloot. Wil men de periodieke herziening der arbeidsvoorwaarden, welke de vaststelling bij een contract, dat voor een bepaalden tijd zou gelden, vanzelf meebrengt, zoo kan men in de gemeentelijke verordening, die de arbeidsvoorwaarden in groote lijnen bepaalt, voorschrijven, dat zij aan periodieke herziening zal worden onderworpen, gelijk dit voor de strafverordeningen in art. 178 der Gemeentewet is vastgelegd.

Art. 13 van het koninklijk besluit spreekt van de „bijzondere commissies voor georganiseerd overleg, van 's Rijkswege ingesteld of nog in te stellen voor een dienstvak of een onderdeel van een dienstvak". Bij sommige diensten bestaan deze reeds, ik zal er enkele voorbeelden van vermelden. Voor de munitieinrichtingen aan de Hembrug bestaat een Centrale Fabrieksraad en meerdere fabrieksraden. Gelijk ook voor het georganiseerd overleg in de gemeente Amsterdam is bepaald, bespreken de leden, hier de vertegenwoordigers der vier algemeene organisaties van overheidspersoneel, eerst de zaken onderling, die daarna — dit gebeurt te Amsterdam niet — schriftelijk bij de directie worden aanhangig gemaakt; vervolgens heeft de bespreking met de directie plaats. Doel van deze procedure is de besprekingen zooveel doenlijk te bekorten en oponthoud door het vaak bestaande meeningsverschil der bonden te voorkomen. Geraken zij nu echter bij de voorbespreking niet tot overeenstemming, dan leggen zij de verschillende meeningen aan de directie over: men komt dan toch in de vergaderingen der overlegcommissie niet voor verrassingen te staan. Bij den dienst der Posterijen, Telegrafie en Telefonie vindt men een commissie van overleg onder voorzitterschap van den Directeur-Generaal. [1]) Eveneens bij de spoorwegen, die wel geen overheidsbedrijf uitmaken, maar voor mijn doel hiertoe toch wel mogen gerekend worden: de invloed der regeering op dit bedrijf is zeer groot en den arbeiders is evenals dien in overheidsdienst

---

[1]) Het is wel merkwaardig even de samenstelling dezer commissie na te gaan, gelijk zij door de versnippering in de organisatie van het personeel worden moest. De commissie bestaat uit een voorzitter, den directeur-generaal, een secretaris en 15 leden. 4 leden worden door den directeur-generaal benoemd, waarvan 2 uit het hoofdbestuur en 2 uit de hoofden van dienst buiten het hoofdbestuur. De overige 11 worden aangewezen door de personeelsorganisaties op de volgende wijze (December 1918):

1 uit en door den Bond van Ned. Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel „De Post."
1 „ „ „ Ned. R.K. Bond van P. T. en T. personeel „St. Petrus."
1 „ „ „ Alg. Bond van Ned. P. T. en T. personeel.
1 „ „ „ Ned. Bond van Chr. Prot. P. T. en T. personeel „Door Plicht tot Recht."
1 „ „ „ Ned. Post- en Telegraafbond.
1 „ „ „ Ned. Bond van Middelbaar Pers. der Poster., T. en T.
2 „ „ „ de gezamenlijke navolgende vereenigingen:

het recht van staking ontnomen. De gezamenlijke directies der spoorwegmaatschappijen hebben een regeling voor het overleg opgemaakt, volgens welke zij de hoofdbesturen der arbeidersbonden eens per maand de gelegenheid geven door het afvaardigen van een lid vooraf ingezonden onderwerpen met hare vertegenwoordigers te bespreken. Daarnaast schrijft het Algemeen Reglement voor den dienst op de Spoorwegen in art. 97 nog voor, dat in de Reglementen op de Dienstvoorwaarden, die door de besturen der spoorwegondernemingen onder goedkeuring van den Minister van Waterstaat worden vastgesteld, bepalingen moeten voorkomen, krachtens welke: „een loonraad bestuurders van den spoorwegdienst omtrent de loonregeling van advies dient. Deze loonraad zal zijn samengesteld uit ten hoogste elf leden, waarvan door bestuurders van den spoorwegdienst vijf, door besturen van erkende vereenigingen uit de beambten en bedienden of uit bezoldigde bestuurders of beambten dier vereenigingen evenzoo vijf leden zijn aangewezen en een lid — tevens voorzitter — door den Minister wordt benoemd." Ik wil met deze enkele voorbeelden volstaan, die gemakkelijk waren te vermeerderen. Ook de provincies gaan tot het georganiseerd overleg voor haar personeel over: het zal dan ook spoedig over alle overheidsdiensten en bedrijven zijn verbreid.

De vraag rijst weer: kan de taak, die de arbeidersorganisaties bij het georganiseerd overleg op zich nemen, beter door de vak-,

---

a. de Ver. van Directeuren bij den Post- en Tel. dienst.
b. de Broederschap van Commiezen der Posterijen.
c. de Ver. van Beheerders van Bijkantoren der Post. en Tel.
d. de Ned. R. K. Ver. van Directeuren en Commiezen bij de Post. en Tel.

1 uit en door de gezamenlijke navolgende vereenigingen:
a. het Genootschap van Ingenieurs der Telegrafie.
b. de Ver. van Electro-technische Ambtenaren der Telegrafie.

2 uit en door de gezamenlijke navolgende vereenigingen en bonden:
a. de Ver. van Kantoorknechts der Posterijen en Telegrafie.
b. de Ned. Bond van Schrijvers bij de „ „ „
c. de Ver. van Bureelambtenaren der „ „ „
d. de Ned. Bond van Rijkstelefonisten.
e. de Bond van Brievengaarders in Nederland.
f. de Bond van Technisch Personeel der Post. en Tel.
g. de Ned. Bond van Bestellers der Post. en Tel.

Het is gemakkelijk te begrijpen, hoe gewichtig de invloed van elk der 7 laatst genoemde organisaties op het college voor georganiseerd overleg zal zijn.

dan wel door de bedrijfsbonden worden vervuld. Reeds wees ik er op hier en daar bij de vermelding van voorbeelden van georganiseerd overleg, dat in de commissies alleen aan de algemeene bonden van overheidspersoneel zitting wordt gegeven en dat de toelating der vertegenwoordigers van een categorale vereeniging als gewone leden in een Amsterdamsche dienstcommissie heeft aanleiding gegeven tot een conflict, waarvoor slechts door toevallige omstandigheden een gelukkige en vrij spoedige oplossing kon worden gevonden. Er zijn twee redenen, waarom men zeer voorzichtig is met de toelating van andere dan algemeene bonden in de overlegcolleges. De eerste is deze: ter tafel komen de arbeidsvoorwaarden van het geheele personeel, en de algemeene bonden, die, ten minste in beginsel, alle groepen werklieden of ambtenaren organiseeren, zullen de belangen van elk dezer kunnen behartigen, terwijl zij daarnaast het onderlinge verband tusschen de arbeidsvoorwaarden der verschillende groepen niet uit het oog zullen verliezen. De categorale vereenigingen daarentegen zullen zich uiteraard het meest interesseeren voor wat het belang van haar categorie raakt en haar zoo mogelijk boven andere groepen bevoordeelen. Het toelaten der categorale vereenigingen tot de overlegcolleges zou dus voet geven aan groeps-egoïsme en het peil der beraadslagingen noodwendig doen dalen. De andere reden is: alleen dan kan overleg goed slagen, indien er een niet te groot aantal organisaties aan deel nemen. In Nederland zijn echter alleen de algemeene bonden reeds vijf in aantal, van elke politieke of religieuze richting in de vakbeweging één; zou men nu ook den categoralen of vakvereenigingen nog hun vertegenwoordigers gunnen, dan ontstond het gevaar, dat in de commissies te veel gepraat zou worden met als noodzakelijk gevolg vergrooting der moeilijkheid om tot besluiten te komen. De algemeene bonden te vervangen door de categorale vereenigingen ware slechts mogelijk, indien niet reeds de algemeene bonden hun huidigen omvang hadden verkregen en indien overlegcommissies konden worden ingesteld voor elk onderdeel van een bedrijf, waarvoor dergelijke vereenigingen bestonden: de adviezen van de verschillende commissies zouden echter onvermijdelijk met elkaar in strijd komen en aan het resultaat van het overleg afbreuk doen. Er blijft zoo in de praktijk niets anders over dan den algemeenen bonden van overheidspersoneel, dat zijn dus de bedrijfsorganisaties

der gezamelijke overheidsdiensten en bedrijven, zitting te geven in de organen voor georganiseerd overleg of, wanneer voor eenig bedrijf afzonderlijke bedrijfsbonden bestaan, gelijk dit nog veelal bij de posterijen het geval is, dezen bonden. Men kan dan daarnaast de categorale vereenigingen tot de vergaderingen oproepen, wanneer over de belangen van de bij haar aangeslotenen wordt gehandeld, gelijk dit in Amsterdam geschiedt. Daar de afgevaardigden dezer vakvereenigingen echter niet regelmatig de vergaderingen bijwonen, zal haar invloed noodzakelijkerwijze minder zijn dan die der bedrijfsbonden. Een voorwaarde, stilzwijgend verbonden aan deze bevoorrechting der algemeene bonden, zal echter moeten zijn, dat in hen aan de vakbelangen der verschillende groepen hunner leden voldoende aandacht wordt geschonken.

HOOFDSTUK II.

DE ARBEIDERSBOND IN ZIJN BETREKKING TOT DE OVERHEID.

Nu wij zagen, dat de vakbeweging voor de uitoefening van de zich steeds meer verbreidende medezeggenschap de bedrijfsorganisaties behoeft, wil ik thans nagaan, welke organisatievorm voor de arbeidersbonden de voorkeur verdient in hun betrekking tot de overheid en haar verschillende organen. Ik doel hier niet op de overheid als werkgeefster der in haar dienst werkzame arbeiders, als zoodanig beschouwde ik haar reeds in de vorige paragraaf, maar de overheid als draagster van het politieke gezag.

Zooals ik reeds in de Inleiding terloops opmerkte en met een voorbeeld staafde, waren de betrekkingen tusschen den staat en de oude vakvereenigingen, ook ten onzent, van geenszins welwillenden aard, ten minste van de zijde der overheid. Dit was een algemeen verschijnsel in Europa. De regeeringen zochten na de groote beroeringen der Fransche revolutie en der Napoleontische oorlogen vóór alles rust voor haar volken en waren dus den vakvereenigingen, die met haar eischen en stakingen die rust dreigden te verstoren, niet welgezind. Daar ook de liberale school in haar reactie tegen het gildenwezen zich thans tegen elke aaneensluiting der individuen richtte en haar zoo niet gevaarlijk voor de economische orde, dan toch in elk geval volkomen nutteloos verklaarde, is het begrijpelijk, dat algemeen in de Europeesche landen in de strafwetten bepalingen werden opgenomen tegen de arbeidersorganisatie. In Engeland vielen deze belemmeringen reeds in 1824 en 1825, maar in Duitschland had de revolutie van 1918 nog de plicht de laatste overblijfselen op te ruimen. In Nederland werd het recht der ingezetenen, en dus ook der arbeiders, tot vereeniging erkend in de grondwet van 1848: de wet van 22 April

1855 S. 32 bevestigde de grondwetsbepaling en verbood alleen de vereeniging strijdig met de openbare orde. Van veel belang was dit nog niet voor de vakbeweging, daar de wetsartikelen, waarop de vervolgingen der arbeiders bij staking berustten, bleven tot zij, gelijk wij reeds zagen, in 1872 werden vervangen.

Al had de staat nu dus uit zijn wetgeving verwijderd de beletselen, die een vrije ontwikkeling der vakbeweging geheel onmogelijk maakten, zijn houding ten opzichte der vakorganisaties wijzigde zich daardoor nog niet. Het meest kwam dit bij arbeidsconflicten tot uiting, wanneer de overheid als regel met haar gewapende macht zonder grooten schroom de zijde der werkgevers koos. Het is duidelijk, dat de staat in deze omstandigheden er niet spoedig toe zou komen de arbeidersvereenigingen op politiek terrein te beschouwen als de normale vertegenwoordigsters van de arbeiders. Eén argument, dat men ter verdediging van deze houding veelal aanvoerde, wil ik hier nader bezien: men wees op het geringe percentage der arbeiders, dat georganiseerd was, en beweerde dan, dat de vereenigingen dezer weinigen geenerlei recht hadden voor alle beroeps- of bedrijfsgenooten op te treden. Is het nu inderdaad juist, dat de arbeidersorganisatie, waarin slechts een deel van de betrokken arbeiders is vereenigd, niet als representatief voor de geheele groep mag worden beschouwd? Men moet hier wel onderscheiden. Indien een vereeniging een zoodanig karakter draagt, dat slechts arbeiders van een bepaalde godsdienstige of politieke overtuiging zich, hetzij krachtens de statuten, hetzij praktisch, bij haar kunnen aansluiten, zal zij alleen niet voor alle vak- of bedrijfsgenooten kunnen optreden, daar dan velen feitelijk verhinderd zullen zijn hun stem bij het nemen van besluiten te doen gelden. Indien echter de bestaande vereeniging inderdaad, zooveel formeel als feitelijk, „algemeen" is, zal zij zonder bezwaar allen kunnen vertegenwoordigen en, indien in het vak of bedrijf, zooals dit in Nederland meest het geval is, meerdere organisaties naast elkaar bestaan, die te zamen alle voorname godsdienstige en politieke richtingen, zoover zij onder de betrokken arbeiders aanhangers vinden, omvatten, zullen deze te zamen ook als de vertegenwoordiging van het geheel der werknemers kunnen optreden. Niemand zal dan toch meer om principiëele redenen bezwaar kunnen hebben tegen de aansluiting bij een der bonden en de

enkele willekeurige weigering om zich te organiseeren zal dan gestraft moeten worden met het gemis van invloed op de officiëele vertegenwoordiging bij de overheid van allen, die in het vak of bedrijf werkzaam zijn, een zeker geringe straf vergeleken bij die, welke den weigerachtige treft, indien in zijn bedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten, waarin de clausule van het verplicht lidmaatschap is opgenomen [1]).

Het hier besproken geval, dat ieder de gelegenheid heeft zich aan te sluiten bij een organisatie zijner geloofs- of politieke partijgenooten, doet zich echter in Nederland nog slechts sinds korten tijd voor. Zoo waren er in 1900 van de 28 thans bestaande Roomsch-Katholieke vakbonden nog slechts 4 en in 1910 16. En werkelijk „algemeene" arbeidersvereenigingen zijn hier steeds witte raven geweest, wier soort nog meer en meer schijnt uit te sterven. In deze omstandigheden was het dus verklaarbaar, dat de overheidsorganen zich onthielden van de erkenning der arbeidersorganisaties als de geëigende vertegenwoordigsters der arbeidersbelangen. Nu echter de toestanden zich wijzigden en elk bedrijf zijn verschillend getinte vereenigingen kent, zijn de oude bezwaren vervallen. Inderdaad worden thans hier en daar de arbeidersbonden ook op publiekrechtelijk gebied door de overheid erkend en met bepaalde functies belast. Dit geschiedt echter nog sporadisch, maar hun invloed schijnt op dit gebied kleiner dan hij inderdaad is. Bij dit laatste wil ik nog even stilstaan.

Als in permanente wettelijk geregelde colleges, gelijk de Kamers van Arbeid, leden zitting hebben, speciaal als vertegenwoordigers der arbeiders, geeft men aan dezen individueel stemrecht voor hun benoeming en durft haar blijkbaar niet aan de arbeidersorganisaties over te laten. Deze zaak is meermalen ter sprake gebracht. In het van 1911 dateerende „Rapport betreffende de werking der Wet op de Kamers van Arbeid en de in deze Wet wenschelijk gebleken

---

[1]) Juist omdat deze straf voor hen, die principiëele bezwaren tegen elke organisatie hebben, wat een enkel maal voorkomt, geheel onbillijk zou zijn, laat men het in het boekdrukkersbedrijf aan de Centrale Commissie, (een bij de collectieve arbeidsovereenkomst ingesteld landelijk college van vertegenwoordigers der patroons- en arbeidersbonden in gelijke getale), over aan deze enkelingen, na onderzoek, dispensatie van het verplicht lidmaatschap te geven.

wijzigingen, uitgebracht aan de Vereeniging van voorzitters en secretarissen van Kamers van Arbeid in Nederland door de Commissie, daartoe door deze Vereeniging ingesteld" zegt de Commissie, dat het denkbeeld is overwogen „om de patroons- en de arbeidersvereeniging een wettelijken invloed op de samenstelling der Kamers van Arbeid te geven." Zij verwierp echter het plan voornamelijk om het reeds genoemde bezwaar van de onvoldoende ontwikkeling der vakbeweging in Nederland, — het was in 1911 —, en ook wegens den tegenstand, die de noodzakelijke contrôle op ledental der organisaties van haar zijde zou ondervinden. Het lid der Commissie VAN WAARDHUIZEN was in een afzonderlijke nota minder voorzichtig en ontwierp een regeling, waarbij de mogelijkheid werd geopend, dat bij de verkiezing van leden voor de Kamers een vereeniging stemde voor diegenen onder haar aangeslotenen, die zich niet uitdrukkelijk het eigen stemrecht hadden voorbehouden. Een voorzichtige stap naar het m.i. eenig-rationeele stelsel, dat men eenvoudig de samenstelling der uit gelijke aantallen van arbeiders en patroons samengestelde organen aan de wederzijdsche organisaties, voor zoover deze althans in het betrokken bedrijf voldoende ontwikkeld zijn, overlaat [1]). Erkenning van deze vereenigingen wil ook de Commissie. Met behoud van het individueele kiesstelsel wenscht zij, „dat de verkiezing volgens een stelsel van evenredige vertegenwoordiging moet geschieden." Zij verklaart nader, wat zij hiermee bedoelt, bij haar motiveering van dezen wensch. „Waar in de Nederlandsche vakbeweging herhaaldelijk verschillende groepen van arbeiders zoo scherp tegenover elkaar staan en ieder zijn eigen opvatting heeft omtrent de wijze, waarop de vakbelangen het best behartigd worden, dient er nauwlettend voor gezorgd, dat de vertegenwoordiging van den arbeid zooveel mogelijk een weerspiegeling is van alle richtingen, die onder de vertegenwoordigden worden aangetroffen . . ." Dit stelsel schijnt nu door de

---

[1]) Gelijke meening verkondigt MR. DR. J. H. VAN ZANTEN in zijn „Nieuwe wettelijke regeling ter vervanging van de Kamers van Arbeid" in „De Kamer van Arbeid" van 15 December 1918: „De tijd is thans gekomen om met de ongeorganiseerden geen rekening te houden en de vakvereenigingen in dien zin wettelijk te erkennen, dat zij personen aanwijzen, die officiëele functies in publiekrechtelijke hen (bedoeld is „haar") vertegenwoordigende lichamen bekleeden (in de tekst staat „aanwijzen")."

Radenwet te zijn overgenomen; art. 12 van deze bevat: „De verkiezing geschiedt met toepassing van het beginsel der evenredige vertegenwoordiging," waarmee de wetgever dus wel de erkenning der organisaties op dit gebied uitspreekt, maar voor de logische consequentie klaarblijkelijk nog terugschrikt. Ik wil er op wijzen, dat in de praktijk èn de eenvoudige verkiezing door de individueele stemgerechtigde arbeiders èn die met toepassing van het principe der evenredige vertegenwoordiging èn de directe aanwijzing door de arbeidersorganisaties vrijwel op hetzelfde neer zullen komen, al zal het laatste stelsel het minst omslachtige en kostbare en, wat vooral van belang mag worden geacht, het meest oprechte zijn. Voor de verkiezing met evenredige vertegenwoordiging behoeft dit wel geen betoog, daar de kiezers hun stem op de lijsten der vereenigingen zullen uitbrengen en deze dus zullen bepalen, welke candidaten op haar lijsten zullen voorkomen en in welke rangorde: de stemming zelf zal dan in goed georganiseerde bedrijven, waar men de verdeeling der arbeiders over de verschillende bonden kent, een schijnvertooning worden. Maar ook bij het eenvoudige meerderheidskiesstelsel zullen toch alleen de candidaten, welke de kiesgerechtigden uit het organisatieleven kennen, kans hebben de vereischte meerderheid van het aantal uitgebrachte stemmen op zich te vereenigen. Trouwens dit stelsel, dat de mogelijkheid opent, dat een toevallige meerderheid alle plaatsen bezet, zal niet licht meer voor de samenstelling van nieuwe organen worden gekozen. Waar nu, gelijk wij zagen, bij elke der behandelde wijzen van aanwijzing van hen, die de arbeiders op een bepaald gebied moeten vertegenwoordigen, steeds de arbeidersbonden achter de kiezers het zijn, die als de feitelijke samenstellers der vertegenwoordigende organen moeten worden beschouwd, zal ik in deze paragraaf, waar den arbeiders individueel invloed is gegeven op de samenstelling van colleges, deze colleges beschouwen als samengesteld of medesamengesteld door de arbeidersorganisaties zelf.

Er zijn nu meerdere wijzen, waarop, hetzij de door de arbeiders direct of door middel van hun organisaties gekozenen, hetzij deze organisaties zelve, een taak op publiekrechtelijk gebied kunnen vervullen. Ten eerste kunnen zij op uitnoodiging der overheid adviseerend optreden bij de voorbereiding van wetgevende of uit-

voerende maatregelen, die het arbeidersbelang raken, en dan kan men hen ook met meer praktischen arbeid belasten bij de uitvoering of de totstandkoming van wetten, verordeningen of besluiten. Ik zal op een en ander hier nader ingaan en dan zal blijken, hoe juist de WEBB'S in de nieuwe uitgave van „The History of Trade Unionism" de huidige positie der arbeidersbonden in hun verhouding tot de overheid hebben gezien, toen zij schreven (blz. 635): „Wij kunnen inderdaad niet ten onrechte zeggen, dat de vakbeweging in 1920 zich erkenning door parlement en regeering, wet en gewoonte heeft veroverd als een afzonderlijk element in de gemeenschap, gerechtigd tot bijzondere erkenning als deel van het sociale raderwerk van den staat, zoodat de aangeslotenen niet alleen als burgers hun stem kunnen uitbrengen, doch, gelijk de geestelijkheid in de synode, tevens als een orde of stand aan het staatsbestuur medewerken".

a. Adviseerende taak.

Vóór enkele maanden publiceerde het orgaan van een der vakcentralen een lijstje van de verschillende functies van den voorzitter. Onder deze waren lidmaatschappen van een niet onbelangrijk aantal staatscommissies. Dit teekent den toestand. Terwijl vroeger de arbeidersorganisaties zeker niet rijp zouden zijn geoordeeld om haar bestuurders in een staatscommissie zitting te doen nemen, is dit thans regel geworden. De voorbeelden zijn voor het grijpen; met één moge worden volstaan. Onlangs werd ingesteld een staatscommissie „om na te gaan in hoeverre het staatsbedrijf der Artillerie-inrichtingen mede dienstig kan worden gemaakt voor de vervaardiging van voorwerpen van niet-militairen aard" een taak, welke dus niet in de eerste plaats het gewone gebied der arbeidersorganisaties, de arbeidsverhoudingen, betrof. In haar werden als vertegenwoordigers der arbeiders benoemd naast drie werklieden der Artillerie-inrichtingen den tweeden voorzitter van de Nederlandsche Federatie van Personeel in Openbaren Dienst, den voorzitter van den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond, den secretaris van den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Metaalbewerkersbond en den voorzitter van den Christelijken Metaalbewerkersbond in Nederland.

Ook op andere wijze blijkt echter, dat de regeering er aan hecht in arbeidsaangelegenheden de meening der arbeidersbonden

te vernemen; [1]) zoo uit de Memorie van Toelichting bij de begrooting 1919 Hoofdstuk X a (Arbeid), welke op de artt. 40 en 41 verhaalt, hoe reeds „in 1910 de toenmalige minister van landbouw, nijverheid en handel tot de voornaamste vakvereenigingen van werkgevers en arbeiders het verzoek (richtte) uit de bedrijven, waarover haar werkkring zich uitstrekte, personen aan te wijzen, die de directeur-generaal van den arbeid zou kunnen raadplegen over den inhoud van wetten of algemeene maatregelen van bestuur, dan wel over in beroep door den minister te nemen beslissingen, waarvan de voorbereiding hem was opgedragen. Deze hoofdambtenaar zou dan in elk bijzonder geval uit de aangewezenen een keuze doen tot het vormen van een commissie van advies onder zijn voorzitterschap."

Van meer belang dan de lidmaatschappen van commissies belast met het geven van advies in één bepaalde kwestie, zijn die van permanente adviseerende colleges. Als zoodanig noem ik in de eerste plaats de Kamers van Arbeid, tot wier taak volgens art. 2 van de Wet op de Kamers van Arbeid van 2 Mei 1897 S 141 ter bereiking van het primaire doel, „de belangen van patroons en arbeiders in onderlinge samenwerking te bevorderen", ook behoort „het dienen van advies aan de hoofden der Departementen van algemeen bestuur en de besturen van provinciën en gemeenten, hetzij op aanvrage van die autoriteiten, hetzij uit eigen beweging, ten aanzien van alle onderwerpen, welke de belangen van den arbeid raken." Van gewicht is de adviseerende taak der Kamers niet, zij zelf hebben ook nooit beantwoord aan de verwachtingen, die men van haar koesterde, en zij zullen wel spoedig tot het verleden behooren. De leden, voor de helft werkgevers en voor de wederhelft werknemers, worden direct door de kiesgerechtigden gekozen zonder inmenging hunner organisaties. Hiervoor zette ik reeds uiteen, waarom ik meen de instellingen, die op dergelijke wijze worden samengesteld, toch hier te mogen noemen.

Een dergelijk permanent adviseerend college, en van meer beteekenis dan de Kamers van Arbeid, is de Commissie van Advies

---

[1]) Merkwaardig is in dit verband de volgende passage uit het program van de Roomsch-Katholieke Staatspartij: „Erkenning van Overheidswege van de organisaties van belanghebbenden als adviseerende colleges bij het voorbereiden van sociale wetten en verordeningen."

voor de Werkloosheidsverzekering, waarvan de leden door den Minister van Arbeid worden benoemd. Bij de bespreking der werkloosheidsverzekering op blz. 63 e.v. kom ik nog op de commissie terug. Hier wil ik even vermelden, dat haar taak is den Minister te adviseeren bij de uitvoering van het Werkloosheidsbesluit en dat die leden, welke vertegenwoordigers zijn der arbeidersorganisaties, worden benoemd door den Minister op aanbeveling van de centrale vakverbonden, waartoe de vereenigingen behooren, of van deze zelf.

De Raden van Arbeid ingesteld bij de Radenwet van 5 Juni 1913 S. 203 hebben ook een adviseerende taak, hoewel zij geenszins op den voorgrond staat. Art. 47 der Radenwet bepaalt in het eerste lid: „Over alle zaken, zijn werkkring betreffende, dient de Raad van Arbeid van bericht en raad aan de Departementen van Algemeen Bestuur en aan den Verzekeringsraad." En de nieuwe Hooge Raad van Arbeid is eindelijk het voornaamste regeeringsadvies-college, dat onder de hier bedoelde genoemd kan worden. De beide eerste artikelen van het Koninklijk Besluit van 4 October 1919 S. 591 regelen de taak en de samenstelling van den Raad. Zij mogen hier in extenso volgen:

Artikel 1 (1). Er wordt ingesteld een Hooge Raad van Arbeid. Hij heeft zijn zetel te 's Gravenhage.

(2) De Raad dient den hoofden der Departementen van Algemeen Bestuur op hun aanvrage van advies over bij hun departementen ontworpen regelingen omtrent onderwerpen, welke de belangen van den arbeid raken, en over andere aangelegenheden op het gebied van den arbeid, welke bij hun departementen worden behandeld.

(3) In opdracht van onzen Minister van Arbeid ontwerpt de Raad regelingen, als in het vorige lid bedoeld.

Artikel 2. (1) Onze Minister van Arbeid is ambtshalve voorzitter van den Raad; hij heeft daarin een raadgevende stem.

(2) De Raad bestaat verder uit ten minste 30 en ten hoogste 50 leden.

(3) Door ons worden de ambtenaren aangewezen, die ambtshalve lid van den Raad zijn. De overige leden worden door ons op voordracht van onzen Minister van Arbeid benoemd en ontslagen.

(4) Ten minste 10 leden draagt onze Minister ter benoeming voor na overleg met de voornaamste vereenigingen van werkgevers en

een gelijk aantal na overleg met de voornaamste vakcentralen van arbeiders. Voorts draagt hij ten minste 5 leden ter benoeming voor uit personen, die studie hebben gemaakt van sociaal-economische vraagstukken of van sociale wetgeving.

(5) Uit de laatst bedoelde leden wordt door ons een plaatsvervangend voorzitter aangewezen.

(6) De Raad wordt bijgestaan door een bezoldigd secretaris. Deze wordt door ons benoemd en ontslagen. Indien hij geen lid van den Raad is, heeft hij daarin een raadgevende stem.

(7) Aan den secretaris worden zoo noodig adjunct-secretarissen en verdere ambtenaren toegevoegd. Zij worden door ons of, met onze machtiging, door onzen Minister van Arbeid benoemd en ontslagen.

We vinden hier dus weer, evenals bij de commissie van advies voor de werkloosheidsverzekering een erkenning der arbeidersbonden als de natuurlijke vertegenwoordiging der werknemers. Men durfde blijkbaar nog niet de bezetting van de hun toekomende zetels geheel aan de vakcentralen over te laten. De Memorie van Toelichting op de artt. 40—41 van de Begrooting 1919 van Hoofdstuk X *a* (Arbeid) zegt nog over de taak: „De wettelijke maatregelen op het terrein van den arbeid, welke bij het Departement van Arbeid worden ontworpen, worden ter beoordeeling aan den Raad toegezonden. De Minister kan den Raad verder hooren over andere zaken den arbeid betreffende en hem het ontwerpen van regelingen opdragen." De laatste woorden evenals al. 3 van het zooeven geciteerde eerste artikel van het K. B. schijnen te wijzen op een verordenende macht van den Raad; dit is echter, naar ik meen, slechts schijn: indien de Minister den Raad het ontwerpen van regelingen opdraagt, zal hij zich toch steeds zijn oordeel en beslissing voorbehouden over de ontworpen regeling, die dus slechts als in een bepaalden vorm gegoten deel van een gevraagd advies moet worden beschouwd. Ook staatscommissies, wier bloot-adviseerend karakter wel niemand in twijfel zal trekken, ontwerpen in hare rapporten soms een wettelijke regeling van de materie, waarover haar onderzoek zich uitstrekte.

Ook in de gemeenten vindt men adviseerende colleges op het gebied van den arbeid, bestaande uit belanghebbenden. Zoo kent de Amsterdamsche „Verordening op de afschaffing van den nachtarbeid in broodbakkerijen" een „commissie van advies in het

bakkersbedrijf". Toen de verordening aanvankelijk allen nachtarbeid tusschen 9 uur n.m. en 6 uur v.m. had verboden, bleek dit verbod de groote ondernemingen ten opzichte van de kleinere in een zeer ongunstige positie te brengen. Een wijziging van de verordening maakte toen dispensatie van het verbod voor den tijd tusschen 4 en 6 uur v.m. mogelijk en een commissie zou Burgemeester en Wethouders bij het verleenen der dispensatie van advies dienen. De commissie bestaat formeel uit werkgevers en werknemers in het bakkersbedrijf in gelijke getale met een voorzitter, die buiten het bedrijf staat. Practisch zijn de patroons en arbeiders de vertegenwoordigers der wederzijdsche organisaties, daar deze een voordracht voor de benoeming bij Burgemeester en Wethouders indienen. Ongetwijfeld zal men ook in andere gemeenten dergelijke commissies kennen.

Eén voorbeeld wil ik nog geven van een adviseerend college als hier bedoeld in het buitenland. De reeds besproken Engelsche Whitley-councils zullen, naar de belofte van den Minister van Arbeid, door de regeering worden beschouwd als de officiëele en permanente consultatieve organen voor alles, wat de betrokken industrieën betreft.

b. Aandeel in de uitvoering van wetten en besluiten.

Ik wil hier onderscheiden de gevallen, waarin de arbeidersbonden zelf direct zijn betrokken bij de uitvoering van wetten en verordeningen, en die, waarin zij medewerken bij de samenstelling van organen, die met deze uitvoering zijn belast. Beide zijn nog schaarsch. Een belangrijk, zij het ook, gelijk blijken zal, onzuiver, voorbeeld van het eerste levert de werkloosheidsverzekering. Een ietwat uitvoerige bespreking van deze moge hier dan ook een plaats vinden.

Zooals ik reeds eerder zeide, was het voornaamste doel der arbeidersbonden bij de invoering der werkloosheidsverzekering te voorkomen, dat de werklooze vakgenooten werk zouden aannemen onder den loonstandaard en dien aldus zouden drukken. Het eerst ging er toe over de Algemeene Nederlandsche Typografenbond in 1867. De verzekering der organisaties moest echter wel onvoldoende blijven: bij een contributie aan het werkloosheidsfonds van f 0.10 per week en een lage uitkeering van f 1.— per dag, mochten

slechts per lid 5 dagen werkloosheid per jaar voorkomen, wat voor vele bedrijven te weinig is. De overheid begreep het groote belang der werkloosheidsverzekering, die voorkwam, dat de arbeiders bij elke werkloosheid als bedeelden bij de armbesturen of de particuliere of kerkelijke weldadigheid terecht moesten komen, en de gemeenten vingen aan de fondsen der arbeidersbonden te steunen om hen in staat te stellen hun uitkeeringen te verhoogen. Deze hulp kan hun op tweeërlei wijze worden verleend; men heeft het Gentsche stelsel, dat op de uitkeeringen der fondsen toeslagen geeft van een bepaald percentage en dus de kassen in de verleiding brengt door te hooge uitkeeringen haar financiëele positie te ondermijnen, en het Noorsche stelsel, dat den toeslag verstrekt op de contributies der verzekerden en dus de hulp door de gemeente doet verleenen naar de grootte der opoffering, die de arbeiders zelf zich voor hun verzekering willen getroosten. Ik kan hier op de mérites van beide stelsels niet verder ingaan, maar volsta met de vermelding, dat in 1906 de gemeenten Arnhem, Amsterdam en Utrecht het Gentsche stelsel invoerden en Den Haag het Noorsche koos.

In 1914 trok de regeering zich de werkloosheidsverzekering aan. Bij de groote werkloosheid, die in Augustus van dat jaar bij het uitbreken van den oorlog intrad, bedreigde de fondsen het gevaar, dat zij binnen zeer korten tijd geheel uitgeput zouden zijn. Minister TREUB greep in en zijn „Noodregeling" van Augustus 1914 bepaalde, dat 25 % van het kapitaal der fondsen onaangetast zou blijven en de overheid, zoodra het tot dien grens was gedaald, de geheele uitkeering over zou nemen, eerst de gemeenten, die reeds tot het steunen der fondsen waren overgegaan, en onder bepaalde omstandigheden naast deze het Rijk. De voorloopige regeling bleef meer dan twee jaar van kracht en werd toen vervangen door een definitieve, het „Werkloosheidsbesluit 1917" [1]), bevattende „Algemeene regelen voor het verleenen van subsidiën ten behoeve der werkloozenkassen". De fondsen ontvangen een toeslag van 100 % op de contributies, half door het Rijk, half door de gemeenten, die tot de regeling toetraden, te voldoen, maar moeten zich daartegenover onderwerpen aan een reeks voorschriften, die het besluit bevat.

[1]) Kon. Besluit van 2 December 1916, op ondergeschikte punten gewijzigd door het Kon. Besluit van 9 Januari 1919.

Zoo kan het Gemeentebestuur of de Directeur van den Dienst der Werkloosheidsverzekering en Arbeidsbemiddeling, de rijks-ambtenaar onder wien de werkloosheidsverzekering ressorteert, bezwaar maken tegen de uitkeering van een rente in een bepaald geval en de fondsbesturen zijn dan verplicht de rente in de kas terug te storten of de beslissing in te roepen van den Minister van Arbeid. Deze hoort, vóór hij zijn beslissing geeft, een speciaal hiervoor ingestelde commissie van drie leden, een sub-commissie van de reeds even vermelde Commissie van Advies voor de Werkloosheidsverzekering. Dit college, wiens taak voldoende door den naam wordt weergegeven, bestaat uit ten minste 12 leden, benoemd door den Minister van Arbeid uit vertegenwoordigers van de gesubsidiëerde kassen en van rijk en gemeenten in gelijke getalen.

Dit is, zeer in het kort, de thans geldende regeling der werkloosheidsverzekering [1]). Formeel behoort zij zeker niet in deze paragraaf: men vindt hier toch van rijkswege slechts bepaald, in welke omstandigheden den fondsen een subsidie zal worden verstrekt, en niet de uitvoering van een besluit of verordening der overheid opgedragen aan de arbeidersorganisaties. Toch komt het hierop praktisch neer. Ik zeide reeds, dat het Werkloosheidsbesluit vele voorschriften bevat, waaraan de vereenigingen, die werkloosheidsfondsen hebben, zich moeten onderwerpen, indien zij een subsidie willen genieten. De reglementen behoeven de goedkeuring van den Minister van Arbeid en de besturen zijn ook na de goedkeuring verplicht alle door hem noodig geoordeelde wijzigingen aan te brengen. De reglementen der gesubsidiëerde bonden wijken dan ook als regel slechts weinig af van het door den Dienst der Werkloosheidsverzekering en Arbeidsbemiddeling uitgegeven model en, indien al, op ondergeschikte punten of gedwongen door de speciale omstandigheden in het betrokken bedrijf. Daarbij komt, dat een eenigszins voldoende verzekering zonder overheidssteun uit financiëel oogpunt ondoenlijk is. Men kan dan ook m.i. zonder verdraaiïng der waarheid zeggen, dat de werkloosheidsverzekering in Nederland geheel van regeeringswege is geregeld en dat de uit-

[1]) Men zie voor een beknopt, doch zeer helder overzicht der werkloosheidsverzekering in Nederland het artikel van J. C. van Dam, „Wettelijke regeling der Werkloosheidsverzekering" in Economisch-Statistische Berichten van 24 December 1919.

voering dezer regeling aan de arbeidersbonden is overgelaten.[1])

De organisatie schijnt uitstekend te voldoen: de besturen der arbeidersbonden, die tevens de besturen der fondsen zijn, kennen de toestanden in het bedrijf en tevens hun leden beter dan vreemde ambtenaren hiertoe in staat zijn, en kunnen dus ook, daar het fonds het grootste belang er bij heeft, dat geen uitkeeringen noodeloos worden gedaan, — het betaalt toch immers zelf de helft der renten — de beste contrôle over de werkloozen uitoefenen. Dezen van hun kant worden door hun eigen vak- of bedrijfsgenooten nagegaan, aan wier beslissingen zij zich eerder zullen onderwerpen dan aan die van meestal uit een geheel ander milieu voortgekomen functionarissen [2]).

Wij kunnen de organisatie der werkloosheidsverzekering in Nederland dus zóó construeeren, dat de arbeidersbonden zelf, en niet door middel van bijzondere organen, met een gedeelte, en een zeer voornaam gedeelte, van de uitvoering der rijksregeling zijn belast. Dit is bij ons wel haast een unicum, maar iets dergelijks is toch ook te vinden, en dan formeel erkend, in de Arbeidswet 1919. Een amendement-Kuiper op deze wet kent den Minister van Arbeid uitdrukkelijk de bevoegdheid toe op voorstel van een betrokken arbeidersorganisatie vergunningen of vrijstellingen, die krachtens een aantal wetsartikelen waren verleend, in te trekken

---

[1]) De nieuwe Werkloosheidsverzekeringsnoodwet van 31 October 1920 S. 620 brengt geen verandering. Het opent slechts de mogelijkheid voor de regeering om, zoolang de bijzondere economische omstandigheden duren, buiten de reeds vermelde subsidiën, nog bijslagen te verleenen op de uitkeeringen, wanneer die naar het oordeel van den Minister van Arbeid „niet voldoende zijn om daaruit het noodzakelijke levensonderhoud der werklooze leden te bekostigen" en deze uitkeeringen nog geheel of gedeeltelijk te doen voortduren, wanneer de verzekerden reeds „uitgetrokken" zijn, doch naar het oordeel van den minister „buitengewone omstandigheden een grootere en langere werkloosheid veroorzaken, dan waarop bij de goedkeuring van het reglement te rekenen viel." Een en ander staat in verband met de opheffing van het Kon. Nat. Steuncomité. De in den laatsten tijd gehoorde klachten over de werkloosheidsverzekering betreffen meestal de werking van deze wet.

[2]) Is bij de werkloosheidsverzekering de uitvoering door de arbeidersorganisaties nog in zoover verklaarbaar, dat de helft der gelden toch van haar leden afkomstig zijn, dit geldt niet voor de wachtgeld-regelingen, die in den crisistijd zijn ontstaan en waarvan de uitvoering ook voor een belangrijk deel bij de bonden berustte. De wachtgelduitkeering werd verstrekt in bedrijfstakken, in welke de werkzaamheden tijdelijk zeer waren ingekrompen en de werkgevers hun arbeiders toch aan zich verbonden wenschten te houden,

of te wijzigen, indien hem bleek, dat daardoor de belangen der arbeiders werden geschaad. Minister AALBERSE achtte het amendement een groote principiëele beteekenis, daar, zooals hij terecht opmerkte, dit de eerste maal was, dat in ons land het recht van arbeiders om zich met de uitvoering van een arbeidswet te bemoeien, in de wetgeving werd vastgelegd.

Aan de arbeidersorganisaties is de gelegenheid geopend een voornaam deel der uitvoering van de Ziektewet 1913 op zich te nemen. Art. 30 van de wet bepaalt, dat de uitkeering van ziekengeld kan geschieden door een erkende bijzondere kas, welke dan buiten de voorgeschrevene nog andere uitkeeringen kan doen. De erkenning geschiedt door een Raad van Arbeid op verzoek van den eigenaar der kas en eigenaar kan alleen zijn een rechtspersoonlijkheid bezittende instelling. Het is niet waarschijnlijk, dat de organisaties deze gelegenheid voorbij zullen laten gaan zelf ziekenkassen te vormen, die als orgaan der verzekering zullen optreden onder toezicht van den Raad van Arbeid en den Verzekeringsraad.

Deze raden zelf zijn voorbeelden, hoe reeds thans een aandeel in de uitvoering van wetten aan colleges, op wier samenstelling mede de arbeidersbonden invloed hebben, uitdrukkelijk door die wetten wordt gegeven. De Radenwet vermeldt in art. 41 als taak der

---

wat bij ontslag en verwijzing naar de werkloosheidskassen niet het geval zou zijn. De uitkeering heeft tot grondslag een overeenkomst tusschen een werkgever of werkgeversorganisatie en het Koninklijk Nationaal Steuncomité, dat we hier wel als de vertegenwoordiger van den Staat kunnen beschouwen, die de contractueele verplichtingen te dezer zake van het Comité bij zijn opheffing ook heeft overgenomen. De werkgevers verbonden zich hun arbeiders bij de in het bedrijf heerschende slapte in dienst te houden, terwijl het Steuncomité van zijn kant een deel van het uit te keeren wachtgeld voor zijn rekening nam; soms gaf de gemeente dan ook nog een toeslag. Voor elk bedrijf, waarvoor een wachtgelduitkeering noodig bleek, werd een regeling getroffen. Ik geef als voorbeeld die voor de sigarenindustrie. Er is een commissie voor uitvoering en contrôle, door het Steuncomité benoemd en bestaande uit acht leden, waarvan vier vertegenwoordigers van de werkgevers- en vier van de werknemersbonden, die zelf den voorzitter uit hun midden benoemen. De uitbetaling van de wachtgelden geschiedt door de arbeidersorganisaties, die elken dag gelegenheid geven tot het afstempelen van de contrôlekaart. Ook hier was dus de uitvoering voor een belangrijk deel in handen der arbeidersorganisaties, hoewel zij hier als regel niet in de kosten bijdroegen; soms, gelijk in de wachtgeldregeling voor kleedingindustrie, *konden* de bonden een toeslag geven van ten hoogste 2%.

Raden van Arbeid: hij „verleent zijn medewerking bij de uitvoering van wetten of algemeene maatregelen van bestuur, de arbeidersverzekering betreffende, welke die medewerking vorderen.” De raden bestaan uit gelijke aantallen vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers uit en door dezen gekozen, voor zoover de laatsten betreft met meervoudig stemrecht naar het aantal in dienst zijnde arbeiders. Dat de regeering hier verwachtte, dat de wederzijdsche organisaties de verkiezingen zullen leiden, blijkt uit den aanhef van art. 11 der wet: „De verkiezing kan... geschieden met toepassing van het beginsel der evenredige vertegenwoordiging,” wat wel niets anders kan beteekenen dan dat de verschillend gekleurde werkgevers- en arbeidersorganisaties haar vertrouwensmannen in de raden moeten hebben. De taak der Verzekeringsraden, een van contrôle op de Raden van Arbeid, is in principe niet verschillend van de taak van deze. De benoeming van de onbezoldigde leden geschiedt in gelijke aantallen door de werkgevers-leden en de werknemers-leden van de Raden van Arbeid, die onder één Verzekeringsraad ressorteeren, de bezoldigde leden worden door de Kroon benoemd [1]).

Ook in de uitvoering van gemeentelijke verordeningen door of met medewerking van colleges, tot welker samenstelling de arbeidersorganisaties direct of indirect meewerkten, zijn voorbeelden aan te wijzen. Genoemd kan hier worden de Verordening op de Gemeente-arbeidsbeurs van Amsterdam, die het toezicht op de beurs laat uitoefenen door één algemeene en meerdere vak-commissies, welker leden door Burgemeester en Wethouders op voordracht der betrokken werkgevers- en werknemersbonden worden benoemd. Een arbeidsbeurs kan alleen goed functionneeren, wanneer zij het vertrouwen geniet zoowel van werkgevers als van werknemers, en de beste wijze dit vertrouwen te winnen is wel de vertegenwoordigers van beider organisaties met het toezicht op de beurs te belasten.

---

[1]) De nooit ingestelde bakkersraden hadden, naar de bepaling van art. 16 van het ontwerp-bakkerswet, o. a. tot taak om „met inachtneming van de voorschriften van onzen Minister, met de uitvoering van deze wet belast, hunne medewerking (te verleenen) ten behoeve van het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften, dien arbeid betreffende.” De ingewikkelde en duistere wijze, waarop de raden zouden worden samengesteld, is die, welke de Beroepswet vóór de wijzigingswet van 1 Mei 1917 kende.

Veel is er op dit gebied — de medewerking bij de uitvoering van wetten en verordeningen — nog niet te vermelden. Ik wil hier nog een plaats geven aan een opwekking uit arbeiderskringen zelf een taak bij die uitvoering te aanvaarden. De heer JAN VAN DEN TEMPEL, oud-secretaris van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen, schrijft — de plaats van den schrijver in de Nederlandsche vakbeweging rechtvaardigt het eenigszins lange citaat — in de 2e druk van zijn „De Nederlandsche Vakbeweging en haar Toekomst" 1919 blz. 167: „De vakbeweging moet op het terrein der sociale wetgeving stelling kiezen *met kennis van zaken*. Deels kan en moet deze verkregen worden door middel van onderzoekingen e. d., maar zij wordt bovenal verworven door de bemoeiïng van de vakvereenigingsmannen met de praktijk der wetgeving, door hun deelname aan de uitvoering der wettelijke bepalingen. Zelfbestuur resp. medezeggenschap der arbeiders bevordert een deugdelijke, rationeele toepassing der wetten, geeft waarborg, dat de belangen der beschermden naar den eisch zullen worden behartigd. Maar in het bijzonder wordt, door den arbeiders zelfbestuur resp. medezeggenschap te verleenen een onophoudelijk werkende drang tot uitbreiding der sociale verzekering in het leven geroepen. Wanneer met het tot stand komen en de geleidelijke vervolmaking van verschillende sociale wetten een reeks posten van beheer, toezicht en rechtspraak geschapen wordt, welke onze vakbeweging door haar vertrouwensmannen, die tevens goeddeels in eigen vak werkzaam blijven, weet te doen bezetten, dan breidt zij daardoor haar maatschappelijke macht en invloed in buitengewone mate uit."

Geheel in de richting van dit advies gaat het adres door het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen en het Nationaal Arbeids-Secretariaat gericht tot de Tweede Kamer om erkenning der arbeidersorganisaties bij de uitvoering der Arbeidswet.

c. Aandeel in de wetgeving.

Bij de bespreking van het aandeel, dat de arbeidersorganisaties reeds thans in de wetgeving hebben of naar bestaande plannen haar zal worden toegewezen, zal ik onderscheiden tusschen de wetgeving in het algemeen en die speciaal op het gebied van den arbeid.

Formeel is aan de vakbeweging zeker niet in Nederland en,

naar ik meen, evenmin elders invloed gegeven op de algemeene wetgeving of op de samenstelling van de wetgevende macht. Praktisch echter moet de invloed op beide niet onderschat worden. Het spreekt wel van zelf, dat adressen der vakcentralen, die in ons land voor meer dan 400.000 georganiseerde arbeiders spreken, met den groei van de ledentallen der bij haar aangesloten vereenigingen ook in aanzien toenamen, al is het directe resultaat van een dergelijk pogen den wetgevenden arbeid te beïnvloeden steeds moeilijk na te gaan. Vaak zal de een het tot stand komen eener wettelijke regeling aan zijn actie toeschrijven, terwijl de ander beweert, dat ook zonder die actie de betreffende wet in het Staatsblad zou zijn gekomen. Over den invloed op de samenstelling der wetgevende lichamen, bij ons dan in de eerste plaats de Tweede Kamer, kan meer positiefs gezegd worden. De vakcentralen van verschillende richting staan alle in meer of minder nauw verband met de overeenkomstige politieke partijen. Dit verband wordt gewoonlijk in de wederzijdsche organen officiëel ontkend en het bewijs van zijn bestaan moet indirect worden geleverd door het aantoonen van de algemeen voorkomende personeele unie tusschen politieke partij en arbeidersorganisatie: de een heeft bestuurders, die mede tot de vooraanstaanden in de andere behooren. Dit geldt het meest volkomen voor de moderne, Roomsch-Katholieke en Christelijke vakbeweging in haar verhouding tot de sociaal-democratische, anti-revolutionnaire of christelijk-historische en katholieke partijen. Minder is het 't geval bij de neutrale organisaties. Hiervan kan men slechts zeggen, dat de bestuurders van vele bonden vrijzinnig-democraat zijn, zonder dat daarom, wat elders wel het geval is, ook de massa der leden met de bestuurders tot dezelfde staatkundige richting behoort. Wat het Nationaal Arbeids-Secretariaat betreft, de bestuurders en leden der hierbij aangesloten syndicalistische organisaties staan gedeeltelijk sympathiek tegenover de beginselen van de Socialistische Partij en de Communistische Partij, in welk geval de bedoelde persoonlijke banden bestaan; voor een ander en vrij belangrijk deel zijn zij echter anarchist en dus in principe anti-parlementair. Al wordt, gelijk ik reeds zei, het verband tusschen de economische en politieke strijdorganisaties in de vakbladen gewoonlijk ontkend, tegen den tijd, dat een groote verkiezing zal plaats hebben, kan men vaak

zijn sympathieën moeilijk verbergen en verschijnen er in de organen der bonden min of meer directe aanbevelingen voor de lijsten der verwante partijen. De politieke leiders weten de hulp der vakbeweging, die vooral met de invoering van het algemeen kiesrecht aan belang heeft gewonnen, op waarde te schatten en zij hebben zich om de georganiseerde arbeiders te winnen genoodzaakt gezien — bij de socialistische partijen ging dit meer van zelf — den voormannen uit de vakbeweging goede plaatsen op de candidatenlijsten in te ruimen. Het gevolg is geweest, dat wij in de Tweede Kamer twaalf bestuurders of oud-bestuurders van arbeidersbonden of vakcentralen vinden en wel 5 sociaal-democraten, 4 katholieken, 1 anti-revolutionnair, 1 lid van de Democratische Weermachtspartij en 1 lid van de Socialistische Partij. Op deze wijze is de invloed van de vakbeweging op de samenstelling der Tweede Kamer en eveneens op die der andere direct gekozen lichamen zeer groot. Zooals wel duidelijk zal zijn, zijn ook de programma's der politieke partijen niet aan die beïnvloeding ontkomen.

Deze inwerking der arbeiders als zoodanig op de wetgeving is geheel informeel. Wettelijk geregeld en zelfs, wat het beginsel betreft, vastgelegd in de constitutie, zou zij zijn bij de invoering van een stelsel van organische vertegenwoordiging. Wat hieronder verstaan wordt, is het gemakkelijkst duidelijk te maken met de volgende passage van LÉON DUGUIT, Manuel de Droit Constitutionnel, Paris 1917 blz. 349: „Indien men wil, dat het parlement een zuivere vertegenwoordiging van het volk zij, moet het bestaan uit twee kamers, waarvan de eene meer in het bijzonder de individuen zal vertegenwoordigen (de kamer van afgevaardigden) en de andere (de senaat) meer speciaal de sociale groepen, volgens een systeem, dat de staatkunde voor elk land zal moeten bepalen; .... het parlement bevat dan alle samenstellende elementen van het volk en is in waarheid een vertegenwoordigend orgaan." Bij ons is van meerdere zijden sympathie betuigd met de organische vertegenwoordiging o.a. door DR. A. KUYPER in „Anti-Revolutionnaire Staatkunde", Kampen 1917, Tweede Deel blz. 315. en MR. M. W. F. TREUB heeft in een artikel „Organisch Kiesrecht en de Eerste Kamer" in „Vragen des Tijds" van 1908 I blz. 213 e. v. een gewijzigde „organische" samenstelling der Eerste Kamer bepleit. Naar de indeeling der beroepstellingen zou de bevolking in vijf hoofd-

groepen worden gesplitst: I nijverheid, II landbouw en visscherij, III warenhandel, IV verkeers-, crediet- en verzekeringswezen, V vrije beroepen, onderwijs, kerkelijke diensten, staatsambtenaren enz. In elke groep, behalve de laatste, zouden de werkgevers en werknemers elk een gelijk aantal vertegenwoordigers krijgen. De werknemers hebben voor de verkiezing ieder één stem, voor de patroons geldt een meervoudig kiesrecht naar het aantal arbeiders, dat ieder in dienst heeft. Ter bepaling van het aantal vertegenwoordigers in elke groep wordt rekening gehouden met „de relatieve sociale beteekenis der groepen onderling" en de heer TREUB meent voor haar bepaling een geschikten maatstaf te hebben gevonden door voor de groepen I tot en met IV te nemen het aantal bedrijfshoofden boven de leeftijdsgrens voor het kiesrecht en voor groep V het aantal tot haar behoorende personen boven dien leeftijd om dan in de verhouding van deze cijfers het aantal beschikbare plaatsen te verdeelen. Hij komt met de gegevens der beroepstelling van 1899 tot de volgende samenstelling der 50 leden tellende Eerste Kamer:

GROEP	Aantal vertegenwoordigers	Waarvan gekozen door: Werkgevers	Arbeiders en daarmee gelijkgestelden. 1)
I Nijverheid	13	6	7
II Landbouw en visscherij	15	7	8
III Warenhandel	9	4	5
IV Verkeerswezen enz.	4	2	2
V Vrije beroepen enz.	9		

De schrijver wijst er op, dat de uitoefening van het kiesrecht wel grootendeels onder leiding van vereenigingen, dus ook van de werkgevers- en werknemersorganisaties zal plaats hebben. Voor een analoog geval mocht ik dit hiervoor (blz. 58) ook reeds uiteenzetten.

Wij zouden dus bij de invoering van de organische vertegenwoordiging volgens dit of een dergelijk stelsel grooten invloed op de samenstelling van de Eerste Kamer aan de arbeidersbonden zien toegekend. Ik zal op het hier vermelde systeem, dat zeer veel gegronde kritiek heeft ontmoet, niet verder ingaan, noch op

1) Hieronder zijn begrepen de kleine ondernemers, die zonder hulp hun bedrijf uitoefenen. Omdat zij de getallen der arbeiders versterken, is aan hen ook, waar de groep een oneven aantal vertegenwoordigers kreeg, de grootste helft van dezen toegewezen.

de organische vertegenwoordiging in het algemeen: het is op het oogenblik wel buitengewoon onwaarschijnlijk, dat zij zal worden ingevoerd, daar zij in den hier bedoelden vorm steeds wordt voorgesteld voor één kamer in het twee-kamerstelsel en juist thans in Nederland de neiging met het stelsel te breken veld wint.

Het aandeel in de wetgeving speciaal op het gebied van den arbeid zal naar alle waarschijnlijkheid meer toekomst hebben dan het hiervoor behandelde. Meer en meer wordt de klacht gehoord, dat de wetgever bij de steeds voortschrijdende staatsbemoeiïng het geheele terrein van zijn werkzaamheden niet meer kan beheerschen, zoodat, indien hij weigert veel over te laten aan andere organen, noodzakelijkerwijze minderwaardige arbeid zal worden geleverd. Het is daarom reeds gewoonte geworden, dat algemeene maatregelen van bestuur (koninklijke besluiten, waarover de Raad van State wordt gehoord) de beginselen neergelegd in de wet nader uitwerken en op deze wijze is veel, dat vroeger wetgevende arbeid was, nu formeel uitvoerende geworden. Deze wijze van handelen brengt echter ook haar nadeelen mee: de dikwijls juist voor de toepassing zoo gewichtige uitwerking der algemeene regels van de wetten wordt nu aan de ministeriëele bureaux overgelaten en het is niet steeds zeker, dat zij bij hun werk voldoende voeling zullen houden met de direct belanghebbenden. Beter is het daarom de bedoelde uitwerking over te laten aan organen samengesteld uit en door de belanghebbenden, waarin dan dus ook werkgevers en werknemers door middel van hun vereenigingen vertegenwoordiging zouden vinden. Hierop is van vele zijden aangedrongen. Ik zou meerdere voorbeelden kunnen aanhalen, doch wil volstaan met de woorden van Dr. J. van Hettinga Tromp in zijn artikel „Over de verhouding van vakbeweging tot politiek" in „De Opbouw" van Mei 1918: „De wetgever moet aan de vakorganisatie bij de wetgeving een taak toebedeelen door aan haar de regeling over te laten van die details, waar het parlement geen raad mee weet, maar wat voor de menschen, die in de praktijk van het bedrijf zelve thuis zijn, gemakkelijk werk is... Er behooren voor die taak wettelijke organen te worden ingesteld, waarin de vakorganisatie zich naar vaste regelen kan doen vertegenwoordigen." Ongeveer hetzelfde beoogt het politieke program der Liberale Unie, waar het zegt: „Ingesteld dienen te worden Raden van

Arbeid met wetgevende bevoegdheid omtrent daarvoor vatbare belangen van den arbeider — behoudens goedkeuring van hooger gezag — in de plaats van of naast de bestaande Kamers van Arbeid" en dat der Vrijzinnig-Democraten, hetwelk o.a. vraagt om „uitbreiding van de bevoegdheden der Kamers van Arbeid".

Als organen gelijk de hier bedoelde zijn aanvankelijk door minister Talma gedacht de Raden van Arbeid, die ik hierboven reeds enkele malen noemde. Art. 49 van het oorspronkelijk ontwerp geeft als hun taak: „De Raad van Arbeid verleent zijne medewerking bij de uitvoering van wetten en algemeene maatregelen van bestuur, den arbeid betreffende, welke die medewerking vorderen. Hij maakt de daartoe noodige verordeningen." Deze bepaling maakte de raden dus ten eerste tot colleges, die belast konden worden met de uitvoering van arbeidswetten in het algemeen, terwijl de thans ingestelde raden zich tot de arbeidersverzekering beperken, en dan, wat hier het voornaamste is, gaf zij aan de raden op het gebied van den arbeid wetgevende macht binnen de grenzen der formeele wet, gelijk Provinciale Staten en Gemeenteraad of een waterschapsbestuur rechtsgeldige verordeningen kunnen maken binnen de grenzen getrokken door Provinciale Wet, Gemeentewet of Wet op de Waterschappen. Gelijk de laatste alle inwoners van de provincie of de gemeente of alle ingelanden binden, zoo zou de arbeidsverordening ook bindend zijn voor allen, patroons en arbeiders, die in het bedrijf of de bedrijven, waarvoor de verordening geldt, werkzaam zijn. Deze poging van minister Talma is mislukt door de kortzichtigheid der Tweede Kamer, maar het laat zich wel aanzien, dat het niet lang zal duren, of de reeds eenmaal geprojecteerde raden zullen inderdaad door uitbreiding van de functies der bestaande colleges ontstaan. Zij zouden dan echter nog alle bedrijven te zamen bestrijken en dus niet de veelal gewenschte beperkte autonomie in elk bedrijf afzonderlijk brengen. Aan deze laatste is echter het gevaar voor overheersching van bedrijfs-egoïsme onafscheidelijk verbonden.

Elk bedrijf afzonderlijk als autonome eenheid door de medewerking der overheid zal men in Engeland vinden, indien de daar bestaande plannen verwezenlijkt worden. De organen, die dan met de uitoefening der autonomie zouden worden belast, zouden niet door den wetgever aan de bedrijven worden gegeven, maar, al dan

niet onder haar aanmoediging, uit de in het bedrijf werkzamen zelf opkomen. Het op blz. 29 besproken Whitley Report zegt in § 21, dat in de toekomst de staat den „agreements'' van de joint industrial councils wetskracht kan geven, terwijl daarnaast bepaald wordt, dat het initiatief bij de councils en dus bij de organisaties van werkgevers en werknemers blijft. Hier is dus een tendens naar bindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst. Aan de bespreking van deze moet hier eenige ruimte worden gegeven.

Wij zagen reeds eerder, dat, indien eenmaal in eenig bedrijf een collectief arbeidscontract is afgesloten, zich een streven openbaart zijn werking over het geheele bedrijf uit te strekken. Hiervoor diende de clausule van het verplichte lidmaatschap. Niet altijd is deze clausule echter doorvoerbaar. Het verplichte lidmaatschap kan slechts worden geëischt door arbeiders- en patroonsbonden, die reeds een zeer belangrijk percentage omvatten van allen, die voor organisatie in aanmerking komen. In verscheidene bedrijven, waarin voornamelijk ongeschoolden werkzaam zijn of huisindustrie heerscht of de arbeiders zoo laag staan, dat zij nog niet voldoende toegankelijk zijn voor de organisatie-idee, is dit zeer moeilijk. En ook, waar het gelukte de clausule in het contract opgenomen te krijgen en haar aanvankelijk te handhaven, is een samenspanning van eenige werkgevers en werknemers voldoende om haar waarde illusoir te maken. Om dit nu te voorkomen of het effect der clausule te bereiken, waar haar opname in de collectieve arbeidsovereenkomst bezwaren ondervindt, dient de door de overheid uitgesproken bindendverklaring van deze overeenkomst voor het geheele bedrijf. Zij wordt aldus voor dat bedrijf algemeen geldend recht, haar overtreding zal een vervolging van overheidswege met zich brengen of in elk geval de afwijking nietig doen zijn. Het collectieve arbeidscontract krijgt de kracht van een wet voor een bepaald bedrijf en de conferentie van de bestuurders der organisaties van patroons en arbeiders blijkt achteraf, wanneer de bindendverklaring wordt uitgesproken, wetgevenden arbeid te hebben verricht. Boven de gewone formeele wet heeft het bindendverklaarde collectieve contract voor, dat het uit de dadelijk belanghebbenden zelf is voortgekomen en dus naar de behoeften van het betrokken bedrijf gedifferentiëerd kan worden; boven de algemeene gelding als gevolg van het verplichte lidmaatschap, dat de overheid hier

kan toezien, dat het ter bindendverklaring aangeboden contract geen bepalingen bevat, die den consument te zeer zouden schaden.

In de praktijk ziet men de mogelijkheid der bindendverklaring nog weinig geopend, hoewel de wenschelijkheid reeds lang is bepleit. In 1895 al nam het congres van de Parti ouvrier français te Romilly het volgende besluit, dat naar de bindendverklaring heenwijst: „Het congres spreekt zich uit ten gunste van een wet, die voor alle arbeiders van eenzelfde beroep, georganiseerd of ongeorganiseerd, de besluiten van de vakvereeniging in zake tarieven of loonen en in het algemeen alle arbeidsvoorwaarden bindend zal maken." [1])

In het revolutionnaire Duitschland werd de bindendverklaring mogelijk gemaakt en een wetskracht bezittende verordening stelt de procedure vast. De regeling sluit zich aan bij de hierboven besproken Arbeitsgemeinschaft. Wanneer in eenig bedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst bestaat, die voor dat bedrijf overwegende beteekenis heeft gekregen, kan zij door het Arbeitsamt, het ministerie van arbeid, bindend worden verklaard voor het geheele bedrijf. Dit geschiedt alleen op verzoek, hetzij van een der partijen bij de overeenkomst, hetzij van patroons of arbeiders, die onder het contract zouden vallen na zijn bindendverklaring. Het verzoek wordt gepubliceerd en er is gelegenheid bezwaren tegen de inwilliging naar voren te brengen. Het Arbeitsamt beslist.

Hoe is het in Nederland? Reeds geruimen tijd gaan ook hier stemmen op voor bindendverklaring. Zoo nam bijv. het Christelijk Nationaal Vakverbond in zijn sociaal-politiek program op: „Nadere regeling van het collectieve arbeidscontract, waardoor verkregen wordt onder bepaalde voorwaarden wettelijke sanctie der collectieve arbeidsovereenkomsten en bindendverklaring der contracten voor alle bij het bedrijf betrokkenen." Bij dergelijke uitingen is het niet gebleven. In 1911 bracht een door de Vereeniging van Voorzitters en Secretarissen van Kamers van Arbeid in Nederland ingestelde commissie een rapport uit „betreffende de werking der Wet op de Kamers van Arbeid en de in deze wet wenschelijk gebleken wijzigingen". Dit rapport nu bevat als bijlage een vermelding van „Hoofdpunten van een wettelijke regeling, krachtens welke de be-

---

[1]) G. SOREL L'avenir socialiste des syndicats. Bibliothèque d'Etudes Socialistes, Paris 1901 p. 47.

palingen van collectieve arbeidsovereenkomsten voor een gansch vak [1]) verbindend verklaard kunnen worden." Ik zal deze regeling in korte trekken weergeven. Ter verklaring ga vooraf, dat in het Rapport wordt voorgesteld in elke gemeente of samenstel van gemeenten voor iederen tak van bedrijf een Kamer van Arbeid op te richten, die dan te zamen in één district een Raad van Arbeid vormen. De bindendverklaring van een collectief contract geschiedt door een koninklijk besluit. Het verzoek moet gedaan worden door een der partijen bij het contract en ten minste 15 maanden voor zijn afloop. De Minister van Arbeid vraagt het bestuur van den betrokken Raad van Arbeid hem advies uit te brengen. Het bestuur onderzoekt allereerst of reeds driekwart gedeelte der patroons en der arbeiders in het bedrijf door de collectieve arbeidsovereenkomst zijn gebonden, daar alleen dan de bindendverklaring mogelijk is. Blijkt, dat de vereischte getallen zijn bereikt, dan verzoekt het bestuur de Kamer van Arbeid, waaronder het bedrijf ressorteert, een vakraad samen te stellen. Deze bestaat uit twee leden-patroons en twee leden-arbeiders van de Kamer van Arbeid en twee patroons en twee arbeiders, die door de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst worden benoemd, terwijl de voorzitter van den Raad van Arbeid als voorzitter optreedt. De vakraad neemt dan verder de zaak in handen. Hij roept in het openbaar belanghebbenden op om schriftelijk of mondeling hun bezwaren in te brengen, over welke de verzoekers weer worden gehoord. De vakraad kan pogen wijzigingen in het betrokken contract te doen aanbrengen en eindelijk, indien hij dit noodig acht, een stemming uitschrijven, waarbij zich niet een kwart gedeelte van de werkgevers, noch van de werknemers, die de bindendverklaarde overeenkomst zou omvatten tegen de bindendverklaring mag uitspreken. Eindelijk brengt de vakraad zijn advies uit aan het bestuur van den Raad van Arbeid, die het als zijn eigen advies aan den minister zendt. Wordt het verzoek om bindendverklaring afgewezen, dan vermeldt het koninklijk besluit de motieven, wordt het ingewilligd, dan bepaalt het besluit den tijd, gedurende welken de overeenkomst algemeen geldend zal zijn, deze mag niet langer zijn dan die, waarvoor het contract tusschen partijen zelf was aangegaan.

---

[1]) Blijkens den inhoud van het Rapport wordt naar de hiervoor op blz. 1 opgenomen definities met „vak" „bedrijf" bedoeld.

Ik zal niet verder op deze regeling ingaan, maar wil toch even wijzen op een groot bezwaar, dat haar invoering zou meebrengen: de groote omslachtigheid der procedure. Zeker spreekt er Nederlandsche voorzichtigheid uit, maar groot pessimisme is niet noodig voor de verwachting, dat tusschen het tijdstip van het indienen van het verzoek en dat, waarop het koninklijk besluit verschijnt, dat de beslissing brengt, verscheidene maanden zullen liggen. Dit bezwaar is vooral gewichtig, indien men bedenkt, dat de neiging bestaat den termijn, waarvoor de collectieve arbeidscontracten worden gesloten te verkorten en op één jaar te bepalen. Men vergelijke met de voorgestelde regeling de Duitsche, die zeker minder angstvallig waakt voor de belangen der niet-georganiseerden, maar een spoedige afwikkeling der zaken mogelijk maakt. [1]) Het Nederlandsche plan kent nog een stemming, nadat reeds gebleken is, dat de organisaties, die de overeenkomst sloten, driekwart der werkgevers en werknemers omvatten. Is deze stemming nu inderdaad noodig en hecht men eenige waarde aan dit referendum? De economische en commerciëele factoren, die zich bij de beslissing zullen moeten doen gelden, zullen in elk geval den doorsnee-arbeider niet bekend zijn. De wederzijdsche organisaties zijn wel aangewezen om in dergelijke omstandigheden voor haar leden op te treden. Hier weer als elders de bekende aarzeling de bonden als de normale vertegenwoordigers der aangeslotenen te beschouwen.

Daar de rechtstreeksche formeel-erkende medewerking der bonden van belanghebbenden bij de wetgeving op het gebied van den arbeid nog zoo schaarsch is, vindt zij in de bindendverklaring der collectieve arbeidsovereenkomst een waardevol surrogaat. De overheid moet zich hier echter beperken tot het nemen van een beslissing in zake de bindendverklaring, d. i. dus de vastlegging van het in medezeggenschap tusschen werkgevers en werknemers overeengekomene. Gaat zij verder, gelijk in Australië, waar de mogelijkheid der bindendverklaring direct met de verplichte arbitrage en in sommige staten het stakingsverbod in verband staat,

[1]) Merkwaardig is in dit verband een klacht in de Soziale Praxis van 27 November 1919 kolom 193. De schrijver zegt dat in dezen onrustigen tijd de prijsstijging zoo snel gaat, dat een collectief contract, wanneer het bindend wordt verklaard, met betrekking tot de loonshoogte reeds veranderd is. Hoe zou dit bij de zooveel omslachtiger Nederlandsche procedure wel geweest zijn!

dan wordt het collectieve contract in de praktijk grootendeels vervangen door het arbitrale vonnis, waardoor dus tevens de bedrijfswetgeving uit handen der belanghebbenden in die van het arbitragecollege overgaat. Hierin benoemen de bonden der patroons en der arbeiders elk één lid, het derde wordt door de regeering aangewezen. Bij dezen laatste zal veelal de beslissing berusten en de invloed van belanghebbenden op den inhoud van het wetgevend vonnis zal beduidend kleiner zijn dan die op de bindendverklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Ik kan nu de vraag weer stellen: is de vereeniging der vakgenooten of die der arbeiders, welke in hetzelfde bedrijf werkzaam zijn, het meest geschikt de haar in haar verhouding tot de overheid ten deel vallende plichten te vervullen?

Bij de adviseerende taak zal het verschil maken, of de zaak betreffende welke het advies wordt ingewonnen, meer een technische vak-kwestie inhoudt en dus vóór alles met vakkennis moet worden beoordeeld, dan wel een geheel bedrijf raakt met allen, die er bij betrokken zijn, gelijk een afschaffing van bakkersnachtarbeid. Ook echter in het eerste geval zal het bestuur van een bedrijfsbond zich de noodige deskundige voorlichting gemakkelijk genoeg kunnen verschaffen, terwijl een in wezen zuiver technische kwestie, als een verbod bepaalde voor de gezondheid schadelijke grondstoffen te gebruiken, grooten invloed kan hebben op het betrokken bedrijf zelf en de daarin werkzamen. Dit bedrijf zal bijv. de voorgestelde bepalingen ook in verband met eventueele buitenlandsche mededinging economisch moeten kunnen verdragen. De regeering zal in zoo'n geval het meest hebben aan het advies der organisaties, die al de betrokkenen omvatten. In colleges als den Hoogen Raad van Arbeid zullen zij dan ook voor de belanghebbenden, die door voorgestelde wetsontwerpen zullen worden getroffen, kunnen spreken.

Hetzelfde geldt en waarschijnlijk in nog sterker mate voor de arbeidersorganisaties bij haar medewerking bij de uitvoering van wettelijke regelingen. Werkloosheid — ik construeerde immers de werkloosheidsverzekering in Nederland als een overheidsinstituut voor een aanzienlijk deel beheerd door de arbeidersbonden — tast gewoonlijk een geheel bedrijf aan en zij, die er in werkzaam zijn,

hebben dus een ongeveer gelijken kans door haar te worden getroffen. Zij behooren dus ook in éénzelfde werkloosheidsfonds, dat van den bedrijfsbond der arbeiders. Bij de uitvoering van wetten en verordeningen op het gebied van den arbeid zal men moeten voorkomen, dat de uitvoering aan de betrokken bedrijven onnoodige moeilijkheden bezorgt en aldus hen, die er in werkzaam zijn, benadeelt. De organisaties, die dezen allen omvatten, zullen hiertoe de grootste geschiktheid bezitten.

Met betrekking eindelijk tot het aandeel in de wetgeving is het wel duidelijk, dat de praktisch-groote doch informeele invloed op samenstelling en arbeid der Staten Generaal niet direct afhankelijk is van een bepaalden vorm van arbeidersorganisatie. De waarschijnlijk in de naaste toekomst te verwachten verordenende macht in de in meerdere of mindere mate autonome bedrijven zal allen, die in deze bedrijven werkzaam zijn, kunnen binden zonder onderscheid van hun vak of beroep. De organisatie der arbeiders in elk bedrijf zal dan ook aangewezen zijn aan die wetgeving mede te werken. Ik sprak reeds eerder (blz. 38) over de grootere geschiktheid der arbeiders-bedrijfsbonden voor het afsluiten van velen omvattende collectieve arbeidsovereenkomsten. Voor bindendverklaring door de overheid zullen de door hen gesloten contracten het eerst in aanmerking komen. In Australië, waar de wet regels bevat voor de arbeidersorganisaties, aan welke functies kunnen worden toevertrouwd bij de verplichte arbitrage, wordt de organisatie naar de bedrijven door haar krachtig bevorderd. Gelijk VICTOR S. CLARK in zijn: The Labour Movement in Australasia, London 1907 zegt op blz. 202: „De *vak*vereeniging zal nooit terugkomen onder een industriëele arbitragewet". Waar alle nieuwe regelingen bedrijven en geen beroepen betreffen, kan de arbeidersorganisatie niet langs de lijnen der scheiding in beroepen geschieden.

HOOFDSTUK III.

ARGUMENTEN, WAARMEE DE LEIDERS DER ARBEIDERSBONDEN ZELVE HET BEDRIJF ALS GRONDSLAG DER ARBEIDERSORGANISATIE VERDEDIGEN.

Ik meen deze argumenten van de bestuurders der arbeidersbonden in het kort afzonderlijk te moeten bespreken, daar zij uiteraard van groot belang zijn voor de voltrekking der omwenteling in de vakbeweging, die mijn onderwerp uitmaakt, en toch, dat, wat m.i. als de kern der zaak moet beschouwd worden, vaak, niet altijd, geheel ongemoeid laten. Zooals wij hierna zullen zien, geschiedt de overgang van vak- naar bedrijfsorganisatie niet zelden door een fusie van meerdere bonden van verwante vakgenooten in een nieuwen bedrijfsbond. De fusie is dan dus slechts middel tot het bereiken van het doel, de bedrijfsorganisatie; voor de bestuurders is zij echter vaak zelf het gewenschte doel. Men wil concentratie in de vakbeweging, die te lang verzwakt is door het groote aantal bondjes van kleinen omvang, maar verliest te zeer uit het oog, langs welke lijnen die concentratie plaats moet hebben. Men doet het veelal voorkomen, of elke fusie een stap tot bedrijfsorganisatie is, en verdedigde zoo ook bijv. de samensmelting van den Goud- en Zilversmedenbond met den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond in „De Vakbeweging" van 12 Januari 1917 met een beroep op de vorming van een bedrijfsorganisatie, terwijl het toch duidelijk moet zijn, dat deze fusie van twee bonden, die verschillende bedrijven betreffen, nooit tot doel kan hebben een bedrijfsbond te vormen. Waar men zoo fusie met vorming van bedrijfsorganisatie vereenzelvigt, is het begrijpelijk, dat men de laatste ook bepleit met argumenten, die voor een fusie als zoodanig kunnen worden aangevoerd. Voor de concentratie, waarmee de verandering der organisatiebasis dikwijls gepaard gaat, hebben deze

argumenten echter hun waarde en daarom mogen zij hier in het kort volgen:

a. de nieuw-ontstane organisatie, grooter en krachtiger dan elk der vereenigingen, uit wier samensmelting zij gevormd werd, en met sterker weerstandskas, boezemt den werkgevers meer ontzag in en zal ook in geval van staking grooter kans hebben den strijd te winnen. Het groote ledental maakt de aangeslotenen vrijgeviger ten opzichte der organisatie, de suggestie der groote getallen werkt hier en maakt een contributieverhooging gemakkelijker doorvoerbaar, wat weer de financiëele positie ten goede komt. Een bestuurder van een der grootste bonden zei mij: „als ik op de algemeene vergadering een dubbeltje contributie meer in de week vraag en zeggen kan, dat geeft ons *f* 50.000.— per jaar meer, dan gelukt het eerder, dan wanneer de winst maar een paar duizend is."

b. de wervingskracht van bonden groeit met hun omvang. De propaganda kan in de afdeelingen, die meer leden tellen, met grooter intensiteit worden gevoerd. Ook kunnen er meer afdeelingen worden gevormd als nieuwe centra van actie, zoodat het getal „verspreide leden," d.z. zij, die woonachtig zijn in gemeenten, waar de vereeniging niet een voldoend aantal leden telt om een afdeeling te vormen, wordt gereduceerd; deze losse, feitelijk buiten het verband staande contributiebetalers hebben voor de organisatie slechts twijfelachtige waarde. De wervingskracht neemt mede toe, doordat:

c. de mogelijkheid ontstaat bezoldigde bestuurders, hetzij voor het eerst, hetzij in grooter getale aan te stellen, waartoe elk der samensmeltende vereenigingen door te zwakken financiëelen toestand misschien nog niet in staat was. Alleen bestuurders, die hun geheelen arbeidsdag aan de leiding der arbeidsorganisaties kunnen geven, zijn in staat het vele werk, dat zij vraagt, te verzetten. De salariëering dezer „vrijgestelden", die meestal een iets hooger inkomen genieten dan de doorsnee-arbeider in het betrokken bedrijf, legt niet geringe lasten op aan de vereeniging, in wier dienst zij arbeiden.

d. de uitgave van een behoorlijk vakblad, orgaan van den arbeidersbond, wordt vaak pas na een fusie mogelijk. De uitgave van een gewoonlijk wekelijksch of veertiendaagsch blad brengt groote kosten mee, die, in tegenstelling met wat bij de gewone dagblad-

pers het geval is, slechts voor een zeer gering deel door opbrengsten van advertenties kunnen worden bestreden; het publiek, dat deze zou lezen, is toch in den regel te weinig koopkrachtig. Reden om het gering aantal advertenties te betreuren is er m.i. niet; het is toch maar al te bekend, dat adverteerders meermalen op de redactie der bladen een ongewenschten en niet te controleeren invloed hebben uitgeoefend [1]). Evenals de aanstelling van bezoldigde bestuurders komt de uitgave van een orgaan aan de wervingskracht der betrokken bonden ten goede. Hieronder op blz. 137 kom ik nog nader op de vakbladen terug.

e. de concentratie brengt belangrijke besparingen mee op het gebied der administratie, die doelmatiger kan worden ingericht. De kosten van het eene groote vereenigingsbureau blijven belangrijk onder die der gezamenlijke kleine.

Ik wil met deze voordeelen van concentratie volstaan, al zal het den deskundige niet moeilijk vallen ze met vele te vermeerderen.

De genoemde zijn de meest vernomen argumenten voor bedrijfsorganisatie, soms echter gaat men dieper op de zaak in. Zoo getuigde het van een m.i. juist inzicht in het organisatieprobleem, dat het bestuur van de Nederlandsche Vereeniging van Glas- en Aardewerkers de fusie met de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders, ondanks de groote machtstoeneming, welke zij zou meebrengen, ontraadde, omdat zij geen bedrijfsorganisatie zou in het leven roepen, maar aan den bond der ongeschoolden slechts nog enkele groepen zouden worden toegevoegd. Ook wordt de vereeniging der bedrijfsgenooten wel verdedigd met een beroep op haar grootere geschiktheid tot het sluiten van collectieve contracten en tot het proclameeren en ook winnen van stakingen. De geschiktheid der bedrijfsorganisatie met betrekking tot de afsluiting van collectieve contracten besprak ik reeds hiervoor bij de behandeling der medezeggenschap, over de staking moge een enkele opmerking volgen.

Buiten beschouwing blijft de grootere financiëele draagkracht en het dadelijk daarmee verband houdende grootere weerstandsvermogen

---

[1]) In enkele vakbladen heeft de advertentierubriek zich in de laatste jaren belangrijk uitgebreid. Zoo verschijnt bijv. „De Sigarenmaker" orgaan van den Nederlandschen Sigarenmakers- en Tabaksbewerkersbond gewoonlijk met een bijblad, geheel gevuld met advertenties voornamelijk van handelaren in tabak.

van de bedrijfsbonden, die gewoonlijk een aanzienlijker ledental zullen aanwijzen dan de wellicht meer versnipperde vakvereenigingen. Het voornaamste voordeel van den bedrijfsbond zal bij staking hierin bestaan, dat hij haar vollediger en effectvoller zal maken, daar hij hetzij alleen, hetzij met de anders gekleurde zustervereenigingen te zamen alle in het bedrijf werkzame arbeiders „op straat zal kunnen brengen''. Is de meerderheid der werknemers in eenig bedrijf georganiseerd in een zuivere vakvereeniging, die dus alleen de vakarbeiders opneemt, dan blijven de niet-vakarbeiders òf ongeorganiseerd, òf zij sluiten zich aaneen in afzonderlijke bonden. Vooral het eerste is gevaarlijk voor de positie der vakarbeiders. De voor hen geëischte schooling is meestal niet zóó grondig of een ongeschoolde, die vrij langen tijd in het bedrijf werkzaam is, kan, wanneer een staking een noodtoestand in het bedrijf doet ontstaan, het werk van den geschoolde, zij het gebrekkig, wel tijdelijk overnemen. Dit beteekent dus, dat de werkgever in zoo'n geval voor onderkruipersdiensten putten kan uit het corps zijner ongeorganiseerde ongeschoolde werklieden. Het tweede is zeker minder gevaarlijk, maar toch wel lastig voor een actie der vakarbeiders. Evenals voor het sluiten van collectieve arbeidscontracten is hier geregeld contact noodig tusschen de verschillende bonden, die in het betrokken bedrijf hun leden tellen. Ik wees er echter op blz. 39 reeds op, dat zulk contact in de practijk uiterst moeilijk schijnt tot stand te komen. En hier zijn de nadeelige gevolgen van het ontbreken van het contact nog van meer belang dan bij het sluiten van een collectief contract. Gaat een groep arbeiders in eenig bedrijf in staking zonder overleg met de vereenigingen der andere groepen, dan zal zij meestal den arbeid van deze onmogelijk maken. Zij waren niet gereed voor de, nu gedwongen, staking, hadden geen eischen geformuleerd en ondervinden van de actie hunne collega's dus alleen de nadeelen en geen enkele bate. Ik mag wel concludeeren, dat een bedrijfsbond in het algemeen onder gunstiger auspiciën een staking zal proclameeren dan een vakvereeniging.

De genoemde argumenten der leiders van arbeidersorganisaties betreffen de organisaties vooral als strijdorganen, gericht tegen de werkgevers. Misschien houden zij wel wat te eenzijdig het strijdkarakter der bonden in het oog. Zeker is voor hen de machtpositie hoofdzaak, maar, indien die eenmaal in voldoende mate is bereikt

en de organisatie zich juist daardoor ziet gesteld voor een nieuwe taak, het uitoefenen van een steeds verdergaande medezeggenschap in het bedrijf, waarin haar leden werkzaam zijn, zal moeten worden nagegaan, welke organisatievorm het vervullen der nieuwe functie het meest zal vergemakkelijken, Als eenmaal de thans van alle zijden overwogen socialisatie werkelijkheid zal zijn geworden, zal het uitoefenen van medezeggenschap de eenige taak der arbeidersvereenigingen worden; al zal dan wellicht niet elke wrijving tusschen consument en producent zijn verdwenen, toch zal de oorlogstoestand tusschen werkgever, de gemeenschap, en werknemers wel als geëindigd mogen worden beschouwd. Het is merkwaardig, dat de bonden van hen, die werkzaam zijn in dienst der overheid en wier verhouding tot den werkgever dus nadert tot die, welke in de gesocialiseerde bedrijven zal bestaan, het meest volkomen het beeld van de arbeiders-bedrijfsorganisatie vertoonen.

DEEL II.

Het bedrijf als grondslag der arbeidersorganisatie.
De feiten in Nederland.

HOOFDSTUK IV.

In hoever reeds thans in Nederland het bedrijf de grondslag der arbeidersorganisatie is.

Ik gaf in de Inleiding als definitie van bedrijfs-arbeidersorganisatie, de arbeidersvereeniging, waarin alle in het bedrijf werkzame loontrekkenden zijn vereenigd. Opgenomen worden dus zoowel de geschoolde als de ongeschoolde arbeiders; zoowel zij, wier arbeid als speciaal tot het bedrijf behoorend kan gerekend worden, als zij, die bijkomende diensten verrichten; zoowel de laagste rangen als zij, die met toezicht zijn belast of met eenig gezag bekleed; en eindelijk zoowel het technische als het administratieve personeel. Ik wil thans nagaan, of er reeds bonden in Nederland bestaan, die zich over al deze groepen uitstrekken, en verder, in hoever deze volkomenheid door andere wordt benaderd. Ik zal ter wille der overzichtelijkheid mijn onderzoek in drie deelen splitsen: in het eerste nagaan, welke organisaties alle in het bedrijf werkzame werklieden in den engeren zin des woords opnemen, in het tweede, welke ook het personeel, dat met toezicht is belast, en ten slotte, welke mede het administratieve. Daarna bespreek ik afzonderlijk de vereenigingen van personeel in dienst der overheid en der groote spoorwegen, daar zij een bijzonder karakter dragen en behandeld te zamen met de andere het beeld van deze zouden vertroebelen.

§ 1. *Alle arbeiders, in één bedrijf werkzaam, vereenigd in denzelfden arbeidersbond.*

Wie de vakbeweging voornamelijk uit de zoo rijke Engelsche litteratuur bestudeerd heeft, zal geneigd zijn een te groote waarde toe te kennen aan het verschil tusschen de geschoolden en ongeschoolden, die in hetzelfde vak werken. In den aanvang der moderne vakbeweging bestond er tusschen hen inderdaad eene

diepe kloof, gelijk wij reeds in de Inleiding zagen. De oude arbeidersvereenigingen bestonden uit geschoolde vaklieden en de ongeschoolden kwamen voor het lidmaatschap niet in aanmerking. Terwijl in Engeland de strijd op dit gebied nog steeds voortduurt en de ongeschoolden zich vaak met groote moeite toegang tot een oude geschoolden-organisatie als de Amalgamated Society of Engineers moeten veroveren, is de kwestie in Nederland wel haast verouderd. Standtrots is bij ons, ten minste onder de eigenlijke arbeiders, niet vaak meer een oorzaak van scheiding in de vakbeweging en zijn invloed neemt op dit gebied nog steeds af. Uit een organisatie van arbeiders in het bouwbedrijf werd mij verteld, dat tot voor enkele jaren metselaars weigerden te vergaderen onder leiding van een, maatschappelijk onder hen staanden, opperman, gelijk daartegenover de opperlieden hun belangen bij onderhandelingen met werkgevers niet bij een metselaar veilig waanden; thans kwamen dergelijke geschillen niet meer voor. [1]) De vervaging der standsverschillen wordt in de hand gewerkt door de voortschrijdende ontscholing der arbeiders, maar ook in bedrijven, waar deze zich nog in geringe mate vertoont, gelijk bijv. in de typografie, neemt het standsverschil af. Naast andere factoren doet zeker ook de politieke arbeiderspartij met haar leer van solidariteit van alle loontrekkenden hier haar invloed gelden.

Heeft dus tusschen de arbeiders onderling het standsverschil op-

---

[1]) Interessant is in dit verband ook deze passage op p. 142 van „De oudste Vakbond van ons land." Ontstaan en vijftigjarige werkzaamheid van den Alg. Ned. Typografenbond, beschreven door den Hoofdbestuurder F. van der Wal, Amsterdam 1916, welke den toestand onder de typografen vóór 1905 schildert:

„De steendrukkers achtten zich in 't algemeen te hoog te staan, om met gewone boekdrukkers, laat staan, om met boekbinders en zetters in één organisatie te wezen. De boekdrukkers gingen aan 't zelfde euvel mank ten opzichte der laatstgenoemde twee groepen en hadden bovendien nog last van standentrots in eigen corps. Een machinemeester van een groote illustratiepers achtte zich geëncanailleerd, wanneer hij zich met een lager beloonde dito van een gewone platwerk-snelpers of met een klappersdrukker ging verbroederen. En de machinezetters, die nieuw gevormde branche, die door hun aanvankelijke zeldzaamheid verhoudingsgewijs een vrij hoog loon hadden weten te bedingen, achtten de beveiliging daarvan niet al te goed toevertrouwd aan de algemeene organisatie met haar grootendeels minimum-lijders van handzetters."

gehouden splitsing te veroorzaken, tusschen de arbeiders eenerzijds en de bedienden of beambten, de „Angestellte", anderzijds is nog een diepe scheiding merkbaar. Waar dezen met toezicht op de arbeiders zijn belast, is dit gemakkelijk verklaarbaar — ik zal er hieronder in § 2 nader op terug komen —, maar ook de bedienden of beambten, die zich vaak alleen van de arbeiders onderscheiden door het feit, dat zij per maand in plaats van per week een dikwijls naar evenredigheid veel geringer salaris ontvangen, houden zich nog te dikwijls angstvallig van de arbeiders gescheiden. Onder deze beambten zullen wij dan ook vooral de echte *vak*vereeniging moeten zoeken en met name onder hen, die voor het uitoefenen van hun beroep een officiëele erkenning van verworven kennis of vaardigheid moeten bezitten. Ik kan hier wijzen op den Algemeenen Apothekers-bediendenbond, die als leden slechts opneemt hen, „die het examen bedoeld bij art. 17 der Wet van 25 December 1878 (S. 222) . . . hebben afgelegd" en dus de niet-gediplomeerde hulpen in de apotheek en de analisten uitsluit. Het is echter wel kenmerkend voor de bestaande strooming in de vakbeweging, dat de bond plannen beraamt dit enge standpunt te verlaten: op de jaarvergadering in 1919 werd een commissie benoemd om na te gaan, in hoever de bond ook voor de niet-gediplomeerden opengesteld zou kunnen worden. Tot de echte vakvereenigingen van deze soort behooren ook de organisaties van verplegend personeel, van onderwijzers en in zekeren zin ook die der teekenaars en technici, die nog geen officiëele diploma's hebben, maar voor de verkrijgbaarstelling ervan ijveren. Deze vereenigingen staan soms op de grens van studiegezelschappen, zij streven dan naast de verbetering der arbeidsvoorwaarden nog andere doeleinden van meer ideëelen aard na, wat een groot bezwaar kan zijn voor de verbreeding harer organisatie-basis.

Dat ook onder de „arbeiders" de oude vakvereeniging nog niet tot historie is geworden, bewijst de Nederlandsche Litho-, Foto- en Chemigrafenbond. Deze neemt naast de echte geschoolde vakarbeiders de hulparbeiders, voor zoover zij eigenlijke vakwerkzaamheden verrichten, slechts op, indien zij een jaar in het bedrijf werkzaam zijn en dus ook een scholing hebben doorgemaakt of in elk geval eenige vaardigheid of routine hebben verkregen.

Onder de arbeidersvereenigingen is echter een dergelijke beper-

king tot de geschoolden hooge uitzondering geworden. Indien thans een bestuurder beweert, dat zijn bond op het standpunt staat van vakorganisatie in tegenstelling met bedrijfsorganisatie, dan beteekent dit, dat hij alleen opneemt de werknemers, geschoold of ongeschoold, die arbeid verrichten, welke dadelijk behoort bij, deel uitmaakt van het bedrijf, en niet hen, die belast zijn met bijkomstige werkzaamheden, welke in elke onderneming voorkomen en niet speciaal bij het betreffende bedrijf behooren. Zoo staan de verschillende organisaties der typografen niet open voor de stokers, machinisten en bankwerkers, die in de groote grafische ondernemingen werkzaam zijn, en evenmin de bonden in de kleedingindustrie voor het transportpersoneel van de kleedingmagazijnen. De reden van deze uitsluiting van bepaalde groepen van arbeiders kan tweeërlei zijn, een enkel maal is er nog een overblijfsel van vaktrots in het spel, maar meestal is de oorzaak, dat men vreest de belangen der niet-vakgenooten niet behoorlijk te kunnen behartigen. Duidelijk komt dit laatste uit bij de bij het Nationaal Arbeids-Secretariaat aangesloten organisaties van arbeiders in het bouwbedrijf en de tabaksindustrie, welke alleen de geschoolde vakmenschen onder de hulparbeiders weigeren, daar speciaal voor de behandeling van de zaken van hen vakkennis noodig zou zijn.

De groote meerderheid der arbeidersbonden is echter thans wel in zoover bedrijfsorganisatie, dat zij voor alle werklieden, die in het bedrijf werkzaam zijn, open staat. Zoo organiseeren de bakkersbonden naast de eigenlijke bakkers ook het geheele transportpersoneel, chauffeurs en koetsiers, en verder de timmerlieden, machinisten e. d. m., die aan de groote broodfabrieken zijn verbonden. Hetzelfde geldt voor de organisaties der mijnwerkers, meubelmakers, textielarbeiders en meerdere andere. De redenen, die tot het zoo wijd uitzetten der grenzen leidden, waren verschillend. Soms wilde men bewust overgaan tot bedrijfsorganisatie, maar soms ook beschouwde men de opname der niet-vakgenooten slechts als tijdelijke maatregel of deed het in volkomen onverschilligheid bij gebrek aan argumenten om de opname te weigeren. Als tijdelijke maatregel werd de openstelling vaak beschouwd, wanneer ter plaatse geen vakvereeniging voor de betrokkenen bestond; daarom neemt, om met één voorbeeld te volstaan, de Algemeene Nederlandsche

Bond van Bouwvakarbeiders in enkele plaatsen schilders en stucadoors op, die hij elders aan den Algemeenen Nederlandschen Schildersgezellenbond en den Algemeenen Nederlandschen Stucadoorsbond overlaat. In onverschilligheid zijn meerdere Roomsch-Katholieke [1]) bonden bedrijfsorganisatie: zij maken geen propaganda onder niet-vakgenooten en verzetten zich er niet tegen, als een andere bij het Bureau voor de R. K. Vakorganisatie aangesloten bond ze opneemt, maar accepteert hen toch, zoo zij zich aanmelden. Men heeft hier een typisch staaltje van de onverschilligheid, die zoovele leiders van arbeidersorganisaties, en lang niet altijd de minst beduidende, toonen, wanneer het gaat om kwesties op het gebied der vakbeweging, die niet van oogenblikkelijk practisch belang zijn. De beteekenis van dezen „apathischen" overgang naar de bedrijfsorganisatie moet niet onderschat worden, hij geeft den arbeiders de gelegenheid een proef te nemen met den nieuwen organisatie-vorm, die niet na zal laten spoedig in te burgeren om niet meer te verdwijnen. Ook enkele niet-katholieke bonden staan op het bedoelde standpunt, zoo de Algemeene Nederlandsche Bond van Textielarbeiders „De Eendracht".

---

[1]) Nu ik spreek van „Roomsch Katholieke" bonden, kan het zijn nut hebben even de volgende verklaringen te geven. Men verstaat onder:

„moderne" organisaties die, welke aangesloten zijn bij de moderne centrale, het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen;

„syndicalistische", „vrije" of „onafhankelijke" organisaties die, welke aangesloten zijn bij de syndicalistische centrale, het Nationaal Arbeids-Secretariaat;

„Christelijke" organisaties die, welke aangesloten zijn bij de Christelijke centrale, het Christelijk Nationaal Vakverbond;

„Roomsch-Katholieke" organisaties die, welke aangesloten zijn bij de Roomsch-Katholieke centrale, het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie;

„neutrale" organisaties die, welke aangesloten zijn bij de neutrale centrale, het Nederlandsch Verbond van Neutrale Vakvereenigingen, sinds enkele maanden het Algemeen Nederlandsch Vakverbond, of bij geen enkele centrale aansluiting zochten, doch zich statutair op politiek en godsdienstig neutraal standpunt stelden.

Het Christelijk Nationaal Vakverbond is oorspronkelijk bedoeld als centrale van inter-confessioneele arbeidersbonden. Door den tegenstand der Roomsch-Katholieke geestelijkheid zijn deze echter op één uitzondering na verdwenen. De Algemeene Bond van Christelijke Mijnwerkers in Nederland bevat naast een groote meerderheid van Katholieke ook Protestantsche arbeiders. Sinds zeer kort heeft deze bond zich van het Christelijk Nationaal Vakverbond afgescheiden, zoodat dit thans als de centrale van uitsluitend Protestantsche arbeiders kan worden beschouwd.

Zooals ik reeds zeide, is de groote meerderheid der arbeidersvereenigingen reeds in zoover bedrijfsorganisatie, dat zij alle in het bedrijf werkzame arbeiders opneemt, al zijn er nog belangrijke uitzonderingen. Daar wij echter ook in de vakcentralen een streven opmerken de werklieden in hun bedrijfsbonden onder te brengen, zullen deze uitzonderingen wel meer en meer verdwijnen.

Sterven dus de typische vakvereenigingen uit, zoo rijst de vraag, zijn er in Nederland nog sporen te vinden van de bonden, die speciaal ongeschoolden organiseeren. In Engeland nemen de General Labour Unions nog een voorname plaats in in de vakbeweging: een noodzakelijk gevolg van de daar bestaande scheiding tusschen geschoolden en ongeschoolden. Indien wij in Nederland willen zoeken naar een organisatie, die overeenkomst vertoont met de ongeschoolden-bonden, dan dringen zich vanzelf op de vereenigingen van fabrieksarbeiders. De Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders vertoonde vroeger duidelijk het type van de General Labour Union. Zij nam naar een uitspraak van het hoofdbestuur van 1913 op „alle ongeschoolde industrie-arbeiders, die niet reeds door een andere industrie-organisatie worden opgenomen.” Sindsdien heeft zich haar positie echter gewijzigd. De organisatie van enkel ongeschoolden had geen zin meer, toen de geschoolden-bonden ook de in hun bedrijf werkzame ongeschoolden gingen organiseeren. Feitelijk zou daarmee de bestaansreden van de Ned. Vereeniging van Fabrieksarbeiders zijn vervallen, indien zij niet was geworden bedrijfsorganisatie voor een groote hoeveelheid kleinere bedrijven. Haar tegenwoordige statuten wijzen op die verandering. Leden kunnen thans worden: „alle arbeiders en arbeidsters werkzaam in de industriëele bedrijven in Nederland, voorzoover deze arbeiders niet in bepaalde bij het Ned. Verbond van Vakvereenigingen aangesloten speciale vakbonden (bedoeld wordt bedrijfsbonden) zijn georganiseerd.” De vereeniging neemt zeker nog de ongeschoolden in de bedrijven, waar zij in de betreffende organisatie geen plaats kunnen vinden, maar haar hoofdtaak is geworden de vereeniging van alle arbeiders in de bedrijven, waar afzonderlijke speciale bonden geen levensvatbaarheid zouden hebben. Ik zei reeds eerder, dat het aanvaarden van het beginsel van organisatie naar het bedrijf niet uitsluit, dat de arbeiders van meerdere bedrijven in

één vereeniging zijn saamgevoegd. Men vindt daarvan hier een voorbeeld: de zooeven genoemde Ned. Vereeniging onderscheidt in hare administratie 39 bedrijven, waarin haar leden werkzaam zijn. Ik noem eenige der voornaamste: meelfabrieken, margarinefabrieken, oliefabrieken, verffabrieken, schoenfabrieken, suikerraffinaderijen, papierfabrieken en bierbrouwerijen. Zoo is dus de oude ongeschoolden-bond in hoofdzaak verdwenen, daar de bedrijfsorganisatie haar overbodig maakte. In het weinige aanzien, dat zij geniet onder sommige categorieën van meer geschoolde arbeiders, komt haar oude karakter nog uit. De hoogere vakarbeiders, als bankwerkers, achten het nog soms, weer een overblijfsel van den vaktrots, beneden zich lid eener fabrieksarbeidersvereeniging te worden, zij blijven dan lid van den metaalbewerkersbond, die ten hunnen aanzien in dat geval als vakorganisatie optreedt.

Heeft nu echter bij doorgevoerde organisatie naar het bedrijf de oude ongeschoolden-vereeniging wel inderdaad alle bestaansreden verloren? Naar mijn meening niet. Steeds zullen er arbeiders blijven, die, hetzij steeds of alleen gedurende hun eerste arbeidsjaren, niet permanent in één bepaald bedrijf werkzaam zijn, maar als ongeschoolde hulpen overal, steeds voor korten tijd, werk zullen vinden. Hun plaats is in geen enkele bedrijfsorganisatie, maar juist in de vakvereeniging der ongeschoolden, als hoedanig dan, zoo noodig, in Nederland de fabrieksarbeidersvereenigingen kunnen blijven optreden. Deze bonden moeten dan echter hun taak ten opzichte van deze leden als een zeer bijzondere beschouwen, zij moeten er steeds naar streven hun in eenig bedrijf een vaste positie te verschaffen en hen, zoodra dit gelukt is, aan den betrokken bedrijfsbond overdragen. Doel zij dus, deze leden zoo spoedig mogelijk weer kwijt te raken, een doel, dat den zoo op ledenaanwinst belusten bestuurders vooral in den aanvang wel moeilijk zal vallen serieus na te streven.

Ik zou hier deze paragraaf kunnen besluiten.

Nu ik echter spreek over de verschillende groepen arbeiders, die in één bond een plaats vinden, wil ik er nog even op wijzen, hoe ook bedrijfsorganisaties, die niet, gelijk de fabrieksarbeidersvereenigingen, doelbewust meervoudige bedrijfsbonden zijn, toch de arbeiders van op het oog geheel heterogeene bedrijven vereeni-

gen. Dit geschiedt bijv., wanneer de leden der organisatie een gedeelte van het jaar seizoensarbeid in een ander bedrijf verrichten. Om te voorkomen, dat deze menschen van twee vereenigingen lid zouden moeten zijn, treedt de bond van hun voornaamste bedrijf ook op bij de werkgevers, in wier dienst zij hun seizoensarbeid verrichten. Indien de seizoensarbeiders het grootste contingent van de werkkrachten in dat tweede bedrijf uitmaken, werpt de betrokken bond zich tevens op als bedrijfsorganisatie voor dat tweede bedrijf en organiseert daar ook het vaste personeel. Ik kan hier als voorbeeld geven sommige landarbeidersbonden, die de arbeiders der suikerraffinaderijen organiseeren: hun leden maken in deze de campagne mee. Ik vermeld dit slechts als curiositeit, met het al dan niet bestaan van bedrijfsorganisatie heeft het uiteraard weinig te maken. Hetzelfde geldt voor wat ik nog wil meedeelen over de opname van vrouwen. In het algemeen kan men zeggen, dat tusschen mannelijke en vrouwelijke leden der organisaties geen verschil wordt gemaakt, al ziet men maar zelden, — als voorbeeld gelde de Ned. Bond van Mannelijke en Vrouwelijke Arbeiders in de Kleedingindustrie, — vrouwelijke leden in de hoofdbesturen. Meerdere katholieke en ook wel, hoewel minder vaak, andere organisaties laten de vrouwen aparte afdeelingen vormen naast die der mannen, terwijl eindelijk sommige Christelijke vereenigingen eerst zeer kortelings tot de toelating der vrouwen overgingen, gelijk de Ned. Bond van Chr. Landbouw-, Tuinbouw- en Zuivelarbeiders. Deze besloot op het laatste congres in 1919 tot de opname van vrouwen, hoewel nog meerdere leden uit religieuze overwegingen er tegen waren. Men wilde de vrouw in de huishouding en niet in het bedrijf en dus ook niet in de bedrijfsorganisatie. Thans mag dit standpunt wel als verlaten worden beschouwd. Afzonderlijke vrouwen-bonden, zooals die, welke door de Engelsche National Federation of Women Workers zijn opgericht, kennen wij niet.

§ 2. *De opneming in den arbeidersbond van hen, die met toezicht zijn belast of met gezag bekleed.*

Beschouwen wij thans, in hoeverre aan de tweede voorwaarde, die ik voor het bestaan van een zuivere bedrijfsorganisatie stelde, dat n.l. zoowel de arbeiders, als zij, die over hen gezag of toezicht uitoefenen, er plaats in vinden, door de Nederlandsche vakbeweging

wordt voldaan. Dit zal blijken in veel geringer mate het geval te zijn dan bij de eerste voorwaarde. De bezwaren zijn hier nog overwegend en wij zien hier dan ook in tegenstelling met de regelmatige ontwikkeling tot bedrijfsorganisatie, die wij in § 1 waarnamen, een tegengestelde strooming: een zich van de arbeidersbonden afscheiden en afzonderlijk vereenigen van de meesterknechts of bazen.

Het is heel moeilijk in groote trekken een overzicht te geven van de organisatie der bazen, daar in elk bedrijf en bijna in elke onderneming hun positie verschilt. Wij zullen enkele groote groepen onderscheiden en dan voor elk van haar nagaan, in hoever zij een plaats gevonden hebben in de arbeidersbonden. Deze groepen zijn:

a. voormannen, die zelf meewerken,

b. bazen of meesterknechts, die niet de bevoegdheid hebben, arbeiders aan te nemen of te ontslaan,

c. bazen of meesterknechts, die deze bevoegdheid wel hebben en andere chefs, die den patroon bij zijn afwezigheid vervangen,

d. patroons en met hen gelijk te stellen personen, als directeuren van naamlooze vennootschappen.

Alvorens ik echter elke groep afzonderlijk bespreek, zal ik eerst even de bezwaren noemen, die in het algemeen tegen de opname der bazen in de arbeidersorganisaties worden aangevoerd. Daardoor zal dan tevens de houding, die deze organisaties tegenover de verschillende groepen aannemen, begrijpelijker worden. De bezwaren komen van beide kanten, zoowel van de arbeiders als van de bazen zelf. Het voornaamste der eersten is dit: zij beschouwen de bazen als de bondgenooten van de patroons in den strijd om verbetering der arbeidsvoorwaarden, dus als tegenstanders en in hunne vergaderingen als spionnen. Zij durven zich in hunne tegenwoordigheid niet vrij uit te spreken, bang voor overbrieven der geuite klachten of van het beraamde actieplan aan den werkgever. Het is niet gemakkelijk de waarde van dit bezwaar te schatten: waar een zoodanig gebrek aan solidariteit tusschen bazen en arbeiders bestaat, dat de eersten een dergelijk verraad zouden plegen, zal toch juist dat gebrek aan saamhoorigheidsgevoel den baas wel verhinderd hebben zich bij de arbeidersorganisatie aan te sluiten; het gevaar, dat hij juist voor zijn spionnage zich bij de arbeiders liet inlijven, is m. i. klein en kan, indien al, evenzeer dreigen van de zijde der arbeiders zelf, wanneer een enkele zich door overbrieven aan den

werkgever, van wat geheim moest blijven, een bevoorrechte positie bij hem hoopt te verschaffen. Ook de bezwaren der bazen berusten in de eerste plaats op hun bijzondere plaats in de onderneming, waar zij werkzaam zijn. Zij lijken ons van hun kant meer gegrond, maar toch niet overwegend. Indien uit het toezicht, dat zij moeten uitoefenen over de onder hun leiding arbeidende werklieden, geschillen met hen zouden voorkomen, zou de patroon het gezag van den baas handhaven en deze dus met den werkgever tegenover zijn medeleden der organisatie komen te staan. Dit zou den baas in een scheeve positie brengen en ook de mogelijkheid openen, dat de werkplaats-geschillen het vereenigingsleven zouden verontrusten. Hiervoor bestaat zeker gevaar, maar dit wordt gewoonlijk te groot voorgesteld. Van beide één: òf de baas maakte slechts een rechtvaardige aanmerking op het werk van zijn ondergeschikte en deed aldus zijn plicht, en dan zullen de overige leden of het bestuur der organisatie, indien al de berispte de zaak aan hen zou voorleggen, genoeg billijkheidsgevoel bezitten om den baas in het gelijk te stellen, òf deze handelde inderdaad onrechtvaardig, dan is echter de moeilijkheid van zijn positie aan zijn misgreep en niet aan het feit, dat hij tegelijk baas is en lid der arbeidersorganisatie, te wijten. Er doen zich gevallen voor, waarin de verhouding van arbeider en baas door den werkgever zoo geregeld is, dat hun belangen volkomen tegengesteld zijn, bijv. wanneer het loon van den baas op en neer gaat met de hoeveelheid arbeid, verricht door de arbeiders, met wier toezicht hij belast is. Hier worden conflicten uitgelokt en zou dus wellicht de positie van den baas in den arbeidersbond geen benijdenswaardige zijn. Dergelijke bepalingen moeten echter als onzedelijk worden gebrandmerkt en verdwijnen dan ook reeds meer en meer.

Als bijzonder moeilijk wordt de positie voor de bij de arbeidersorganisatie aangesloten bazen steeds voorgesteld bij staking. Duidelijk is mij dit niet. Dat zij, die waarschijnlijk zich beter in de plaats van den patroon zullen kunnen denken en zijn moeilijkheden begrijpen, niet aan een „wilde" staking mee zullen doen, mag wel worden aangenomen, maar juist zoo'n staking zal toch ook door de bedrijfsbonden zooveel mogelijk voorkomen worden, terwijl de positie der bazen bij een noodzakelijk geworden georganiseerd conflict niet essentiëel van die der onder hen geplaatste arbeiders ver-

schilt. Men zegt: de patroon rekent er op, dat de bazen bij een staking zijn partij kiezen; welnu, het zal hem dan blijken, dat hij zich verrekend heeft en de baas zijn solidariteit met zijn medearbeiders hooger stelt. De moeilijkheden, die thans nog veelal de meesterknechts gescheiden houden in de vakbeweging van de arbeiders zullen zonder twijfel verdwijnen, indien beiden beter inzicht krijgen in hun onderlinge verhouding en vooral de arbeiders het nut van den arbeid der bazen beter zullen leeren begrijpen en de noodzakelijkheid van hun gezag erkennen.

Thans ga ik over tot de bespreking der vier groepen.

a. Voormannen, die zelf meewerken.

Als regel kan gelden, dat elke organisatie de voormannen, die zelf meewerken met de onder hen gestelde arbeiders en denzelfden arbeid als dezen verrichten, tot haar lidmaatschap toelaat. Zij worden niet als „chefs" beschouwd, maar als de gelijken, zij het ook primi inter pares, der arbeiders; uit hen worden zij gerecruteerd, zonder dat zij een speciale opleiding of scholing genoten, en tot hen keeren zij vaak ook weer terug, daar hun leidende positie gewoonlijk een zeer weinig standvastige is. Dat men soms echter ook van de opname van de voormannen al moeilijkheden vreest, blijkt hieruit, dat de Ned. R. K. Bond van Fabrieksarbeiders hen niet toelaat uit kleine ondernemingen, waar er slechts één werkzaam is, die dan feitelijk de positie van meesterknecht gaat innemen, en dat de Ned. Vereeniging van Fabrieksarbeiders hen alleen opneemt „met aanzien des persoons", zoodat dus de minder gewenschte elementen onder hen buiten de organisatie kunnen worden gehouden. Dit zijn echter de eenige beperkingen in de toelating der voormannen, die ik vond. Bonden, die melden in het geheel niemand te organiseeren, die met eenig gezag is bekleed, kennen in hun bedrijf geen voormannen.

b. Bazen of meesterknechts, die niet de bevoegdheid hebben arbeiders aan te nemen of te ontslaan.

Het probleem van het al dan niet organiseeren der chefs doet zich dus voor het eerst voor bij de tweede groep, die der eigenlijke meesterknechts, zaalchefs, bazen of hoe zij verder mogen heeten. Zij, die tot dezen behooren, bevinden zich in een tusschenpositie tusschen arbeider en patroon. Zij staan nog geheel onder den laatste en kunnen ten opzichte der arbeiders geen hande-

lingen doen, die tot de bevoegdheden van den werkgever behooren. Zij zullen aan hem slechts verslag doen van hun bevindingen, maar geen arbeiders op eigen gezag mogen aannemen of ontslaan of hun boeten dan wel andere straffen opleggen. De hiervoren besproken, tegen de toelating der bazen aangevoerde, bezwaren doen zich hier gelden en wij vinden dan ook meerdere organisaties, welke weigeren deze chefs op te nemen. Vooral waar de keuring van het werk der arbeiders, zij het ook slechts alleen in eerste instantie, door bazen van deze groep moet geschieden, zijn de arbeidersbonden nog afkeerig van hun lidmaatschap, gelijk de Ned. Bond van Sigarenmakers en Tabaksbewerkers zaalchefs weigert, daar volgens het hoofdbestuur „in het vak te veel standjes moeten worden gegeven". De Ned. Roomsch-Kath. Tabaksbewerkersbond „St. Willibrordus" vond de zaak zelfs van genoegzaam belang om ze in zijn statuten vast te leggen, volgens deze kunnen leden zijn: „alle in de tabaksindustrie en aanverwante vakken werkzaam zijnde personen uitgezonderd patroons, chefs, controleurs en meesterknechts".

Ook de Algemeene Nederlandsche Schildersgezellenbond wijst in de praktijk, zooals gewoonlijk zijn er geen statutaire bepalingen hieraangaande, de meesterknechts terug; vroeger nam hij ze op, maar moest wegens de veelvuldige moeilijkheden met de ledengezellen van taktiek veranderen. Eindelijk vermeld ik nog de Nederlandsche Vereeniging van Glas- en Aardewerkers, die de meesters nooit heeft toegelaten en een algemeen onder de leden verbreid wantrouwen tegen hen constateert. Ik zou nog enkele voorbeelden kunnen aanhalen, doch wil met de vermelde volstaan.

Er zijn daarentegen meerdere bonden, die geen bezwaar maken tegen de toelating van bazen van deze groep. Ik noem den Nederlandschen Litho-, Foto- en Chemigrafenbond, die de vak-technische chefs organiseert, den Nederlandschen Centralen Bond van Christelijke Arbeiders(sters) in de Bedrijven van Voedings- en Genotmiddelen, die zich ook over de meesterknechts uitstrekt, den Algemeenen Nederlandschen Bond van Textielarbeiders „De Eendracht," die de touwbazen opneemt. Over de laatsten is geen eenheid van oordeel in „De Eendracht." De touwbazen, die naast de contrôle der wevers ook de reparatie der weefgetouwen tot taak hebben, wenschen sommigen in den bond, daar zij bij conflicten anders gemakkelijk

tot onderkruiperswerk kunnen worden gebezigd, ervaren wevers als zij zijn. Daarentegen zien ook velen de touwbazen om de bekende redenen liever niet in de organisatie en zij juichten de vorming van een aparte bazenvereeniging te Enschede en Hengelo, die ook hoogere chefs opneemt, toe [1]). In den Nederlandschen Christelijken Textiel-arbeidersbond „Unitas'' zullen de touwbazen in een afzonderlijke vakgroep, welke organisatievorm hierna nog wordt besproken, worden ondergebracht.

Merkwaardig is het besluit, genomen op de algemeene vergadering van den Algemeenen Nederlandschen Typografenbond in 1919 „dat meesterknechts, die in den regel op de werkplaats aanwezig zijn om het tot stand komen van het product te bevorderen, lid zullen moeten zijn en blijven van een der gecontracteerde werkliedenorganisaties, wanneer zij niet het uitdrukkelijk recht hebben arbeiders aan te nemen en te ontslaan.'' De bond neemt dus niet alleen de meesterknechts op, maar wil zelfs het tot nu toe slechts voor de gewone arbeiders geldende verplichte lidmaatschap ook op hen toepasselijk doen verklaren. Gedeeltelijk is dit reeds gelukt in het nieuwe collectieve arbeidscontract, dat voor kort in de typografie is afgesloten. Uitdrukkelijk wordt bepaald, op welke aantallen gezellen één meesterknecht mag voorkomen, die dan buiten het verplicht lidmaatschap van den arbeidersbond valt. De Nederlandsche Vereeniging van Chefs in het Grafisch Bedrijf heeft nu met eenige andere bazen-organisaties op haar beurt een collectief contract voor de meesterknechts met verplicht lidmaatschap aan de patroonsbonden aangeboden.

Van de vereenigingen van „bedienden'' of „beambten'' mogen nog worden vermeld, die der technici, die naast het teekenpersoneel ook de chefs der teekenkamers toelaten, en de Nederlandsche Vereeniging tot bevordering der belangen van Verpleegsters en Verplegers „Nosokomos,'' welke hoofdverpleegsters onder haar leden telt. Niettemin heeft „Nosokomos'' blijkbaar gemeend zich tegen te grooten invloed van deze met gezag bekleede leden te moeten beschermen, en werd vastgesteld, dat in de afdeelingsbesturen

---

[1]) Het Maandschrift van het Centraal Bureau voor de Statistiek van 30 Juni 1919 meldt, dat de plaatselijke organisaties van bazen in de textielindustrie te Almelo, Borne, Enschede en Hengelo op 30 Mei 1919 vormden den Algemeenen Nederlandschen Bond van Bazen in de Textielindustrie.

geen hoofdverpleegsters mogen zitting hebben en in het hoofdbestuur hoogstens twee.

Klachten van organisaties, die thans de hier bedoelde bazen omvatten, hoorde ik niet.

c. Bazen of meesterknechts, die de bevoegdheid hebben arbeiders aan te nemen of te ontslaan en andere chefs, die den patroon bij zijn afwezigheid vervangen.

Als regel nemen de arbeidersbonden hen niet in hun verband op. Deze chefs worden geacht in een positie te verkeeren, die hen niet essentiëel van patroons doet verschillen, en het is wel eigenaardig, dat, terwijl ik straks zoo menigvuldige voorbeelden zal kunnen vermelden van organisaties, die er geen bezwaar tegen hebben de werkgevers zelf onder bepaalde omstandigheden onder haar leden te tellen, slechts zeer enkele arbeidersbonden de bazen van deze groep opnemen. Is dit misschien de reden, dat men de chefs met patroonsbevoegdheden wantrouwt wegens de onzekerheid, aan welken kant zij bij eventueele conflicten zullen staan, terwijl men de gevoelens der echte werkgevers kent en dus ook hun waarschijnlijke houding in geval van geschil kan voorzien? Of vreest men deze bazen, als wellicht plus royalistes que le roi? Dat chefs met bevoegdheid arbeiders aan te nemen of te ontslaan lid van een arbeidersbond konden zijn, vond ik slechts in één enkel geval, waar deze mogelijkheid nog beperkt was tot hen, die bij het verkrijgen van een dergelijke functie reeds lid van den bond waren: het betrof hier den Christelijken Bond van Arbeiders in de Bedrijven van Voedings- en Genotmiddelen, dien ik hiervoor sub *b* reeds noemde. De oogst was op dit punt dus wel schraal.

Enkele gevallen kan ik nog vermelden, waarin de arbeidersbond ook chefs bevatte, die wel niet recht van aanneming en ontslag bezaten, maar wier positie ten opzichte der onder hen geplaatsten toch voor het overige wel met dien van werkgever gelijk gesteld kon worden: de schippers in de binnenvaart, die door den Centralen Bond van Transportarbeiders worden georganiseerd, en de schippers op visschersvaartuigen, die in den Christelijken Zeeliedenbond in Nederland een plaats vinden. Zij worden in den laatste in afzonderlijke afdeelingen ondergebracht. Het feit, dat de eigenlijke werkgever in beide gevallen niet op het terrein van den arbeid aanwezig kan zijn, verklaart de bijzondere mate van gezag,

die de schippers over hun „volk" moeten kunnen uitoefenen. Ik mag echter wel concludeeren, dat het hooge uitzondering is, wanneer de arbeidersorganisaties de leden van deze groep accepteeren.

d. Patroons en met hen gelijk te stellen personen als directeuren van naamlooze vennootschappen.

Een zuivere bedrijfs-arbeidersorganisatie zal misschien in theorie nog de directeuren van naamlooze vennootschappen moeten opnemen, de patroons zelf zeker niet. Zij moet blijven de vereeniging van werknemers en al moge dus theoretisch de directeur eener naamlooze vennootschap in haar een plaats kunnen vinden, daar ook hij werknemer is en als zoodanig onder de wet op het arbeidscontract valt, praktisch onderscheidt zich tegenover de arbeiders zijn positie niet van die van den zelfstandigen ondernemer. De machten, die hij boven zich heeft in aandeelhoudersvergadering of raad van commissarissen, zijn bovendien gewoonlijk illusoir; ten minste zoolang de zaken goed gaan, is de directeur de onbeperkte leider der onderneming. Ik zou dus ongetwijfeld kunnen concludeeren tot het bestaan van een bedrijfsorganisatie, wanneer eenige arbeidersbond slechts die werknemers, welke directeur zijn, van zijn lidmaatschap uitsloot. En voor mijn doel kan ik de directeuren met de patroons gelijk stellen.

Verscheidene organisaties zal ik nu kunnen aanwijzen, waarin naast de arbeiders hun werkgevers onder de leden voorkomen. Deze zijn dus naar de definitie, die ik gaf, meer-dan-bedrijfsorganisatie en hebben eenige overeenkomst met het ideaal van de Fransche Sociale Katholieken als GRAAF DE MUN, „le syndicat mixte", de gemengde vakvereeniging van patroons en arbeiders. [1]) De positie der werkgevers, leden van een arbeidersorganisatie, is gewoonlijk deze, dat zij voor eigen rekening arbeiden, maar het product van dien arbeid leveren aan de ondernemers, in wier dienst de meerderheid der leden van de betrokken vereeniging staan volgens

---

[1]) Een merkwaardig Nederlandsch voorbeeld van een dergelijke principiëel-gemengde vakvereeniging vinden wij in den ouden Nederlandschen Roomsch-Katholieken Brood-, Koek- en Banketbakkersbond, die ook de patroons organiseerde in een aparte afdeeling. Deze afdeeling verdween later, terwijl nog enkele patroons lid bleven, tot ook zij in 1919 bij de fusie met de organisatie der cacaobewerkers tot den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Bakkers en Cacao-, Chocolade- en Suikerbewerkers den bond verlieten.

de gewone bepalingen van het arbeidscontract. Zoo de privaatlithografen, die voor de kleinere drukkers lithografischen arbeid verrichten en meestal zelf eenig personeel in dienst hebben, waarmee zij te zamen onder het verplichte lidmaatschap van de lithografische arbeidersbonden vallen, gelijk dit in de voor het bedrijf geldende collectieve arbeidsovereenkomst is voorgeschreven. Zoo de kleermakers, die aannemen voor een groot-ondernemer in de kleedingindustrie een bepaald aantal kleedingstukken te maken en voor dezen arbeid meisjes in dienst nemen. Zoo de eigenwerkmakers in de diamantnijverheid, die bij de fabriekhouders molens huren en slijpwerk van de juweliers aannemen. En zoo ook eindelijk, zij het in eenigszins andere verhouding, de depôthouders van bakkerijen, die, mede indien zij zelf personeel in dienst hebben, door de bakkersgezellenbonden als lid worden aangenomen. Deze „patroons" voelen zich meestal één met de arbeiders en worden gewoonlijk uit hen gerecruteerd; zij vinden met de arbeiders hun beider belangen vaak tegengesteld aan die van éénzelfde categorie personen, zoodat het ook begrijpelijk is, dat zij zich bij de arbeiders aansluiten en niet bij de groote ondernemers in het betrokken bedrijf, van welken zij economisch zoo ver verwijderd staan. Juist daar zij over het algemeen zeer weinig kapitaalkrachtig zijn en de loonen, die zij hun eigen werklieden kunnen uitbetalen, direct afhankelijk zijn van de prijzen, die zij voor hun arbeid kunnen bedingen, is het ook in het belang der arbeiders, dat hun positie tegenover hun afnemers wordt versterkt. Het is echter wel eigenaardig, dat, terwijl zooveel bezwaren geopperd werden tegen en ook in de praktijk gevoeld werden bij de opneming van bazen en andere lagere chefs, de organisatie der hier bedoelde patroons nooit eenige moeilijkheid heeft meegebracht, voor zoover ik hoorde [1]). Blijkt hieruit niet, dat de eerste bezwaren misschien wel wat al te breed zijn uitgemeten?

[1]) De voorzitter van den Algemeenen Nederlandschen Diamantbewerkersbond deelde mij mee, dat vroeger eens een staking tusschen groepen van den bond onderling had gedreigd. (zie blz. 163). De Heer Polak schreef dit echter niet toe aan het feit, dat de „eigenwerkmakers" werden georganiseerd, maar aan de te groote zelfstandigheid der vakgroepen (waarover later), waarin de verschillende categorieën waren ondergebracht. Nadat de te groote onafhankelijkheid der onderdeelen was verdwenen, hadden zich dergelijke conflicten niet meer voorgedaan. Eventueel ontstane geschillen had het bestuur blijkbaar bevredigend kunnen oplossen.

Ik trof nog enkele gevallen aan, waarin de patroon, die in de arbeidersorganisatie werd opgenomen, zich in een economisch meer onafhankelijke positie bevond, dan die, welke ik in de vorige alinea besprak. De Algemeene Apothekers-bediendenbond neemt ook op den apothekers-adsistent, die met behulp van een provisor een eigen apotheek heeft en de Nederlandsche Roomsch-Katholieke Vereeniging van Handelsreizigers „St. Christoffel'' hen, die voor eigen zaak reizen, mede indien zij zelf reizigers in dienst hebben. In St. Christoffel wordt deze toestand toch blijkbaar niet als geheel normaal beschouwd: de werkgeversleden blijven buiten de vakgroepen, waarin de overige leden zijn ingedeeld, en kunnen ook geen bestuursfuncties bekleeden. Daar vereenigingen als deze, zooals ik reeds eerder zeide, naast het eigenlijke werknemersbelang harer leden, meestal, en soms in de eerste plaats, andere meer ideëele doeleinden nastreven en dus niet meer het zuivere karakter van arbeidersorganisaties dragen, moet aan deze enkele gevallen niet te groote waarde worden toegekend. De maatschappelijke kloof tusschen werkgever en werknemer is hier ook veel minder wijd dan elders.

Eén voorbeeld kan ik geven, dat directeuren in de bedrijfsorganisatie een plaats vonden. Dit betrof de leiders der coöperatieve zuivelfabrieken in het noorden des lands. De positie van deze directeuren is echter een zeer bijzondere. De opperste leiding der coöperatieve onderneming berust hier niet alleen in naam, maar ook feitelijk bij het bestuur der vereeniging. Dit neemt bijv. het personeel aan en ontslaat het, zoodat hier de directeur gerekend moet worden te behooren tot de chefs, die wij sub b beschouwden.

Zooals ik reeds zei, voor het concludeeren tot het al dan niet bestaan van een bedrijfsorganisatie, is het onverschillig of een vereeniging ook patroons en directeuren opneemt. Nu ik echter de houding der arbeidersorganisaties ten opzichte van de chefs besprak, leek het mij de moeite waard, even bij die ten opzichte van de patroons stil te staan.

Gelijk reeds in het begin van deze paragraaf werd opgemerkt, is op het gebied der organisatie van chefs enz. in de arbeidersbonden een reactie merkbaar. Vroeger was de aaneensluiting onder de bazen weinig populair: zij bleven meest ongeorganiseerd. Nu

wijzigt zich dat, maar vereenigen zij zich afzonderlijk. Men zou hier nog niet van reactie mogen spreken, indien alleen de te voren ongeorganiseerden de nieuwe bazenvereenigingen vormden, maar deze halen haar leden uit de arbeidersbonden, waarbij zij reeds waren aangesloten. Het sterkst vertoont zich dit verschijnsel in de Katholieke vakbeweging. In de 90er jaren scheidden de werkmeesters van het tabaksbewerkersgilde „St. Petrus" te 's Hertogenbosch zich, als gevolg van een weinig welwillende houding ten hunnen aanzien op een vergadering aangenomen, van het gilde af en vormden zij een aparte vereeniging. Deze bleek levensvatbaarheid te bezitten en werd in 1914 omgezet in een nationale organisatie, die zich niet alleen tot de tabaksindustrie beperkt, maar alle meesterknechts wil omvatten. Zij nam den naam aan: Nederlandsche Roomsch-Katholieke Werkmeestersbond „St. Joannes de Dooper". Naar haar statuten verstaat zij onder werkmeesters allen, „die met leiding zijn belast", terwijl het huishoudelijk reglement nog speciaal vermeldt: „bedrijfsleiders, opzichters in of op werkplaatsen, werkcontroleurs, werkmeesters." De redenen der oprichting vallen samen met de bezwaren tegen de gezamenlijke organisatie van arbeiders en hun chefs, die ik reeds besprak. De bond werd door de vakcentrale, het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie, als de voor de werkmeesters geëigende vereeniging erkend, met het gevolg, dat de meeste Katholieke arbeidersorganisaties nu hun leden-bazen aan den nieuwen bond overdeden, of, indien zij daartoe niet bereid waren, dan toch in elk geval geen bazen meer als lid toelieten.

Het voorbeeld der Katholieken heeft navolging gevonden. Voor enkele jaren geleden werd de neutrale Algemeene Nederlandsche Werkmeestersbond opgericht, die ongeveer dezelfde organisatiebasis heeft als zijn Katholieke broeder. Ook zijn stichting schijnt het gevolg te hebben, dat meerdere arbeidersbonden thans eerder er toe overgaan de bazen te weigeren. Verscheidene kleine bazenorganisaties werden in de laatste jaren nog opgericht, die elk slechts een bepaald bedrijf omvatten, ik noemde van haar al die van de touwbazen in de textielindustrie.

Men kan toejuichen, dat de bazen zich bewust zijn geworden van het nut der aaneensluiting, en toch meenen, dat zij met hun particularisme op den verkeerden weg zijn. Organiseeren zij zich

in een vereeniging, die slechts één bedrijf omvat, dan moet deze uiteraard zwak blijven, daar haar totaal ledental bij dat van den arbeidersbond in hetzelfde bedrijf noodzakelijkerwijze verre moet achter blijven. Vereenigen zij zich daarentegen in algemeene landelijke chefsbonden, zooals de beide genoemde, dan zal de heterogeniteit der leden elke actie uiterst moeilijk maken. In elk bedrijf, ik wees er reeds op, verschilt de positie van den werkmeester met die in elk ander; men zal leden tellen, die een salaris genieten, dat het normale inkomen der patroons in een ander bedrijf ver overtreft, terwijl men daarnaast bazen in den bond zal aantreffen, wier positie weinig van die van een voorman verschilt. Ook de bedrijfsorganisatie zal deze verschillen aanwijzen, maar de band, die hier de leden bindt, dat zij economisch van dezelfde groep werkgevers afhankelijk zijn, ontbreekt bij den werkmeestersbond, evenals de gemeenschappelijke vakbekwaamheid, die de leden der vakvereeniging samenvoegde. De belangengemeenschap der verschillende categorieën bazen in alle bedrijven lijkt mij wel zeer twijfelachtig.

Ook nog dit. De bazenvereenigingen zullen, zoo zij „algemeen" zijn, niet spoedig stem krijgen in de medezeggenschapsorganen, die, gelijk wij in Hoofdstuk I van het eerste deel zagen, meer en meer in de verschillende bedrijven ontstaan. Omvatten zij slechts de bazen van één bedrijf, dan zal dit eerder het geval zijn; zoo zien wij in den plaatselijken Loonraad voor de Scheepvaart te Amsterdam de vertegenwoordigers der bazen- en onderbazenvereenigingen. Maar ook hier zullen dezen, niet gesteund door de erkend-aanzienlijke macht van het lichaam, waarvoor zij optreden, hun stem bezwaarlijk zwaar kunnen doen wegen.

Ik twijfel er niet aan, of het nadeel van de afzonderlijke organisatie der werkmeesters zal in de praktijk zich spoedig doen gevoelen, en hun aansluiting bij den bedrijfs-arbeidersbond is m. i. slechts een kwestie van tijd. Een voorbeeld hiervan zien wij reeds in de fusie van den Christelijken Werkmeestersbond met den Christelijken Mijnwerkersbond, die gedeeltelijk tot stand kwam, gedeeltelijk nog in voorbereiding is. Deze werkmeesters zijn meester-houwers, die wel als hulp-opzichters in de mijnen worden gebezigd. Meerdere fusies zullen wel volgen.

§ 3. *De opneming van het administratieve personeel in den arbeidersbond.*

Het ware mogelijk geweest de organisatie van het administratieve personeel in de arbeidersbonden in § 1 van dit hoofdstuk te bespreken; het kan toch in de meeste bedrijven beschouwd worden als te bestaan uit geschoolde hulparbeiders evenals bankwerkers, timmerlieden e. d. m. in de bedrijven, waar hun arbeid niet tevens de eigenlijke bedrijfsarbeid is. Ik meende echter de verhouding der arbeidersorganisaties tot het administratieve personeel even afzonderlijk te moeten bespreken, daar de administratieve werkers, zoowel in eigen oog als in dat der arbeiders in engeren zin, zoo ver van hen afstaan. In § 1 vonden wij een steeds verder gaande uitwissching der grenzen en een samentrekking van alle daar besproken arbeidersgroepen, in § 2 eerder een omgekeerde ontwikkeling, een vorming van speciale bazenvereenigingen, in deze paragraaf zullen wij zien nòch een toenadering tot, nòch een verwijdering van de bedrijfsorganisatie. Het administratieve personeel heeft zijn aparte bonden en aan een mogelijkheid van verandering van dit stelsel wordt feitelijk nooit gedacht. De kantoorbedienden, typisten, stenografen, boekhouders enz. voelen er niets voor als meestal kleine groep gevaar te loopen te versmelten in den grooten bond, dien de arbeiders in het bedrijf, waarin ook zij hun arbeid verrichten, vormden. Zij laten zich met de „arbeiders" weinig of niet in en hebben absoluut geen vertrouwen, dat de organisatie van dezen geneigd of in staat zou zijn voor de verbetering hunner arbeidsvoorwaarden te ageeren. En, aan den anderen kant, ook de arbeiders voelen er niets voor de „heeren" in hun midden op te nemen, zij zouden zich er misschien niet tegen verzetten, maar hun algemeen verbreide meening is: „die hooren in hun eigen vakvereeniging." Uiteraard ontbreekt dus alle belangstelling voor de kwestie der organisatie van het administratieve personeel in de arbeidersbonden, daar zij in de praktijk nog geen kwestie is.

De kantoorbedienden blijven, dank zij hun categoriale bonden, buiten de organen voor medezeggenschap, die in de bedrijven worden ingesteld, en, daar zij in de meeste van deze gering in aantal zijn en hun vakvereeniging dus ook zonder veel gezag tegenover de werkgevers kan optreden, zijn zij veelal geheel onvoldoende vertegenwoordigd. Ik twijfel er niet aan, of met den

tijd zullen de administratieve werkers nauwer contact met de handenarbeiders zoeken.

Voorloopig zal het administratieve personeel nog blijven in zijn afzonderlijke vereenigingen, de bonden van handels- en kantoorbedienden. Mocht dit echter veranderen en mochten ook de hoofdarbeiders een plaats vinden in de bedrijfsorganisaties, dan zouden de bonden van handels- en kantoorbedienden daardoor hun bestaansreden niet hebben verloren; zij zouden op hun beurt bedrijfsorganisaties worden en wel die van het personeel der zuiver administratieve bedrijven, banken, verzekeringsmaatschappijen enz. Nu zijn zij ook ten opzichte van deze *vak*vereeniging en nemen niet de, meestal weinige, werknemers op, als stokers van centrale verwarming, transportpersoneel enz., die niet met den eigenlijken administratieven arbeid zijn belast.

Zeer enkele gevallen trof ik aan, waarin het administratieve personeel reeds in de bedrijfsorganisatie was opgenomen. Ik vermeld: de kantoorbedienden bij de coöperatieve zuivelfabrieken in Groningen en de bureaulisten en het verdere administratie-personeel van schouwburgen en bioscopen, welke laatsten bij den Nederlandschen Centralen Bond van Geëmployeerden in het Kunst- en Amusementsbedrijf zijn aangesloten. Belangrijk zijn deze gevallen niet, daar zij beide slechts kleine groepen betreffen. De eenige deugdelijke voorbeelden, die tevens de mogelijkheid en doelmatigheid van de aansluiting der kantoorbedienden bij de arbeiders aantoonen, geven de bonden van personeel in dienst der overheid en der spoorwegen, die ik thans aan een afzonderlijke bespreking zal onderwerpen.

§ 4. *De bonden van personeel in overheidsdienst.*

In de drie vorige paragrafen liet ik de organisaties van personeel in overheidsdienst buiten bespreking. Op blz. 89 gaf ik de reden hiervan op: zij vertoonen in die mate een ander karakter dan de overige arbeidersbonden en zijn reeds zóó veel verder gevorderd op den weg naar de bedrijfsorganisatie, dat een gelijktijdige bespreking het beeld van beide onzuiver zou maken. Reeds in de wijze van ageeren zijn de hier bedoelde bonden door de stakingswetten van 1903 in zulke mate beperkt, dat zij daardoor geheel van de bonden in de particuliere bedrijven moeten worden gescheiden. Is bij deze de politieke agitatie contrabande of in elk

geval een tweederangs-middel tot het bereiken van het doel: bij de organisaties van overheidspersoneel is de weg van het bewerken der wetgevende colleges en van de uitvoerende macht de eenig mogelijke [1]). De mate van invloed, die de arbeidersbonden in de particuliere en in de overheidsbedrijven kunnen veroveren, verschilt ook; zooals wij reeds in § 1 van het eerste hoofdstuk zagen, kunnen de organen voor georganiseerd overleg in hun tegenwoordige samenstelling nooit verder komen dan tot het geven van adviezen en moeten zij dus de hoop opgeven ooit echte „medezeggenschap" te kunnen uitoefenen. Deze redenen wettigen een afzonderlijke bespreking van de organisatie van het overheidspersoneel.

Hetzelfde geldt ook voor de organisatie van het personeel der spoorwegen, want al zijn zij in Nederland nog formeel in particuliere exploitatie, de bepaling, dat de Minister van Waterstaat de arbeidsvoorwaarden bij de spoorwegen moet goedkeuren en eventueel zelfstandig kan vaststellen, en het feit, dat ook voor de spoorwegen het stakingsverbod geldt, doen de positie van het spoorwegpersoneel niet essentiëel van die van het overheidspersoneel verschillen. Zonder dat er steeds uitdrukkelijk op gewezen wordt, zullen dus, waar van bonden van overheidspersoneel wordt gesproken, tevens bedoeld worden die van werknemers bij de spoorwegen.

De scheiding tusschen organisaties van arbeiders in particulieren dienst en in overheidsdienst is in Nederland — anders dan in Engeland — vrij scherp door te voeren. De oorzaak is gelegen in het feit, dat hier de arbeidsvoorwaarden van het geheele overheidspersoneel, behalve van enkele categorieën als politie en onderwijzers, op gelijke wijze en in onderling verband worden vastgesteld en tot op zekere hoogte onafhankelijk van die, welke in de particuliere bedrijven gelden voor overeenkomstigen arbeid. Aldus krijgen de geëmployeerden in overheidsdienst gemeenschappelijke belangen, welke geheel verschillen van die hunner vakgenooten,

---

[1]) Dat in den laatsten tijd staking in overheidsbedrijven en diensten ook in Nederland meer binnen den kring der mogelijkheden is getrokken en in den vorm van korte proteststakingen zich reeds heeft voorgedaan, verandert hier niet aan. In den tijd, dat de bonden van overheidspersoneel werden, wat zij nu zijn, werd met staking als middel om verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden te verkrijgen nog geen rekening gehouden.

die buiten hun verband staan, en de vorming van speciale bonden van overheidspersoneel is daarvan het noodzakelijke gevolg. In Engeland is dit juist omgekeerd. Daar vallen de vaklieden in dienst der overheid als regel onder de collectieve arbeidscontracten, die hun vakorganisatie in het particuliere bedrijf afsloot, en dit moest er toe leiden, dat in Engeland een zeer groot gedeelte van het overheidspersoneel in de particuliere vakbonden is georganiseerd. Bij ons komt het slechts sporadisch voor, dat één bond leden van beide categorieën bevat. Enkele gevallen kan ik hiervan toch opgeven. Zoo nemen over het algemeen de algemeene bonden van werklieden in openbare diensten ook hen op, die werkzaam zijn in geconcessionneerde bedrijven, die veelal elders, d.w.z. in andere gemeenten, door de overheid worden uitgeoefend: gas, waterleiding enz. De concessionarissen zijn dan zelden vrij in het bepalen der arbeidsvoorwaarden, terwijl ook een overweging geldt, die in art. 1 van de statuten van den Nederlandschen Federatieven Bond van Personeel in Openbaren Dienst duidelijk uitkomt: „Onder personen in openbaren dienst zijn bedoeld alle personen in dienst van het rijk, de provincie en gemeenten, polders- en graafschapsbesturen, alsmede personen in dienst van die bedrijven, waarvan kan worden aangenomen, dat deze in de naaste toekomst door genoemde lichamen worden geannexeerd en in exploitatie genomen." Men wil bij den overgang der bedoelde bedrijven in handen der overheid voorkomen, dat de daar werkzame arbeiders dan allen naar een andere organisatie moeten worden overgebracht. In de onderwijzersorganisaties vindt men een gelijke vermenging van hen, die in openbare en die in particuliere scholen werkzaam zijn. Dit komt overeen met haar karakter van zuivere vakvereeniging. Veel bezwaar voor eventueele actie zal dit hier ook niet ondervinden, daar immers zoowel voor de openbare als voor de bijzondere onderwijzers de salarissen hoofdzakelijk door de wet worden bepaald. In andere gevallen als de twee nu genoemde, zullen de bezwaren echter grooter kunnen worden. De *vak*vereenigingen van verplegend personeel en van technici werven ook onder de vakgenooten in overheidsdienst. Wanneer, zooals bij de eerste, de groote massa der leden ambtenaar zijn, zal de vereeniging, bijv. de Nederlandsche Vereeniging tot bevordering der belangen van Verpleegsters en Verplegers „Nosokomos", ook inderdaad eerder door de overheid

als de vertegenwoordigster van haar verplegend personeel worden erkend, dan wanneer zij, zooals bij den Bond van Technici het geval is, later pas een krachtige propaganda onder het overheidspersoneel begonnen is en dus de groote meerderheid der leden in particulieren dienst heeft.

Het overheidspersoneel, als regel dus in speciale vereenigingen georganiseerd, is steeds berucht geweest om de veelvuldige categorale bonden, die het vormde. In later jaren heeft, vooral in de lagere rangen, op groote schaal centralisatie plaats gehad, welke centralisatie echter in de neutrale vakbeweging — deze is onder het overheidspersoneel sterker dan elders — nog in volle ontwikkeling is. Eerst werden afzonderlijke bonden gevormd van gemeente- en van rijkspersoneel, zooals wij thans nog vinden in den Bond van Werklieden in Openbare Diensten en Bedrijven, die geen rijkspersoneel organiseert en den Algemeenen Nederlandschen Rijkswerkliedenbond, die, zooals zijn naam aanduidt, alleen deze categorie vereenigt. Wij zullen de scheiding wel als voorbijgaand kunnen beschouwen en na een fusie, welke thans reeds in voorbereiding is, zal in de moderne vakbeweging, gelijk dit reeds in de Christelijke, Roomsch-Katholieke en syndicalistische het geval is, het geheele overheidspersoneel in ook inderdaad „algemeene" bonden zijn ondergebracht.

Bij dit „algemeen" noemen van deze bonden zal men dan nog steeds drieërlei voorbehoud moeten maken. Ten eerste: het personeel van den dienst der post, telegraaf en telefoon is, wat betreft de Christelijke, neutrale en Roomsch-Katholieke vakbeweging, nog steeds en was, wat betreft de moderne, tot voor kort in afzonderlijke organisaties vereenigd. Ten tweede geldt ditzelfde en dan bij alle richtingen voor het politiepersoneel. En ten derde loopt door de organisatie van overheidspersoneel een typische scheiding: afzonderlijke bonden van „werklieden" en van „ambtenaren." Deze scheidslijn loopt parallel met geen enkele der barrières, die, naar wij zagen, in de particuliere bedrijven het ontstaan der volledige bedrijfsorganisatie belemmerden [1]). Men kan niet zeggen, dat de werklieden de ongeschoolden uitmaken, de ambtenaren de geschoolden: onder de eersten vindt men timmerlieden, electriciens enz. terwijl soms

[1]) De juridische kwestie betreffende het onderscheid tusschen ambtenaren en niet-ambtenaren onder het personeel in overheidsdienst laat ik, als hier van geen belang, onbesproken.

een portier of bode, die geenerlei opleiding of scholing behoefde voor het naar behooren vervullen van zijn functie, ambtenaar is. Evenmin zijn de ambtenaren steeds de chefs of bazen van de werklieden: al zullen onder de laatsten weinigen met leidende posities voorkomen, onder de ambtenaren zijn er zeker velen, die geenerlei gezag kunnen uitoefenen. Eindelijk kan de lijn ook niet aldus worden getrokken, dat de ambtenaren allen tot het administratieve personeel behooren en alleen zij met administratieven arbeid zijn belast: er zijn schrijvers in dienst van het Rijk, die als werklieden worden beschouwd, en onder de ambtenaren treft men vele technici aan.

De scheidingslijn tusschen ambtenaren en werklieden is moeilijk te trekken. Ik zou haar zuiver administratief willen noemen, maar een enkel administratieve scheiding zou niet zoo zeer ook buiten de administratie worden in acht genomen, wanneer zij geen weerklank vond onder het personeel zelf. De titel van ambtenaar oefent op velen nog een groote bekoring uit en onderscheidt zijn drager van de maatschappelijk lager geplaatste werklieden. Niet steeds is het zeker, of een functionaris tot de werklieden dan wel tot de ambtenaren moet worden gerekend. Soms wordt als criterium aanvaard, of zijn salaris per week dan wel per maand of langer wordt betaald, en soms, waar dit mogelijk is, of hij al dan niet onder een werkliedenreglement valt. Deze beide criteria dekken elkaar niet steeds volkomen. Ook is er nog de moeilijkheid, dat de verschillende gemeenten en provincies niet alle dezelfde groepen geëmployeerden onder dezelfde groote categorie doen vallen. Dit zou dus tot gevolg kunnen hebben, dat een arbeider in de eene gemeente in de werkliedenorganisatie zijn plaats zou vinden, terwijl zijn collega in de andere zich bij de ambtenarenvereeniging moest aansluiten. Bij de oplossing van tusschen beiderlei organisaties onderling gerezen geschillen betreffende haar arbeidsveld, neemt men dan als maatstaf de verdeeling in een bepaalde gemeente, bijv. Amsterdam, gelijk geschiedde in een grensregeling tusschen den Nederlandschen Bond van Werklieden in Openbare Diensten en Bedrijven en den Centralen Nederlandschen Ambtenaarsbond.

De scheiding van de organisaties van overheidspersoneel in afzonderlijke voor werklieden en voor ambtenaren, is niet steeds volgehouden. Zoo treffen we het personeel van de posterijen,

telegrafie en telefonie, dat, zooals ik al opmerkte, nog grootendeels eigen bonden vormde, ook in zijn geheel in hen aan. Toen de moderne organisatie, de Algemeene Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel op 1 Januari 1919 haar zelfstandigheid prijsgaf, splitste zij zich niet, maar ging in haar geheel op in den toen gevormden Centralen Nederlandschen Ambtenaarsbond. Gemakkelijk is dit hieruit te verklaren, dat ook de dienst der posterijen zelf geen onderscheid in zijn personeel maakt, doch alle employés ambtenaar noemt [1]). Ook bij de spoor- en tramwegbonden missen wij de scheiding, in principe nemen zij het geheele personeel der spoor- en tramwegmaatschappijen op. Praktisch hebben zij ook wel ambtenaren, vooral lagere en daarnaast enkele hoogere, doch het is wel teekenend voor de heerschende gevoelens, dat de Nederlandsche Vereeniging van Spoor- en Tramwegpersoneel vriendschappelijk samenwerkt met den Bond van Ambtenaren bij de Nederlandsche Spoorwegen, die alleen ambtenaren organiseert, zonder dezen als een concurrent, wat hij toch naar de statutaire bepalingen is, te beschouwen; en de ambtenarenbond zelf, die weer formeel alle ambtenaren omvat, begroet met instemming de oprichting van een vereeniging van hoogere ambtenaren bij de Nederlandsche Spoorwegen. Door deze taktiek erkennen zoowel de Nederlandsche Vereeniging als de ambtenarenbond, dat de door elk van hen nagestreefde „algemeenheid" nog geen voldoende weerklank vindt. De besturen van beide zijn overtuigd, dat men eens tot fusie zal komen, maar men zou haar, vooral voor de werving onder de beter gesitueerden, op het oogenblik nog praematuur achten. Bij de Christelijke, Katholieke en neutrale bonden van spoorwegpersoneel schijnen de bezwaren der ambtenaren tegen aansluiting bij de werklieden minder zwaar te wegen dan bij de moderne organisaties. Waarschijnlijk is de reden, dat de moderne Nederlandsche Vereeniging bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen is aangesloten en dus in nauwe connectie

---

[1]) Dat dit echter nog niet voldoende is, om overal het geliefde standsgevoel der ambtenaren te onderdrukken, blijkt uit een uiting van den voorzitter van de Algemeene Roomsch-Katholieke Ambtenaarsvereeniging, vermeld in „De Postbazuin" van 30 October 1919. Deze zou een fusie van zijn organisatie met den Roomsch-Katholieken Postbond ongewenscht achten, omdat de laatste ook het lagere personeel der posterijen organiseert.

staat tot de S. D. A. P.; dit zal de veelal niet-socialistisch gezinde ambtenaren misschien afschrikken.

Ik kan concludeeren, dat wij in de organisaties van het post- en spoorwegpersoneel, althans in principe en veelal ook praktisch, zuivere bedrijfsorganisaties kunnen zien: arbeiders, chefs en administratief personeel in één bond. Het is zeer waarschijnlijk, dat zij hierin niet lang meer alleen zullen staan. De Staatscommissie, ingesteld bij Koninklijk Besluit van 21 Mei 1917 met opdracht algemeene wettelijke regelen voor te bereiden, betreffende den rechtstoestand van burgerlijke ambtenaren, bracht in April 1919 haar rapport uit, dat vergezeld ging van een „Ontwerp van Wet, regelende den rechtstoestand der ambtenaren''. De ontworpen wet, in hoofdzaak door de regeering geaccepteerd, zal gelden voor allen, die in overheidsdienst zijn, waardoor dus het onderscheid tusschen werklieden en ambtenaren komt te vervallen niet alleen voor hen, die in rijksdienst zijn, maar ook voor het personeel van provincies en gemeenten, zoodat overal, waar verschillende verordeningen voor beide categorieën bestaan, deze één zullen worden. Hiermee zal dus het praktische argument voor de scheiding der organisaties, dat de arbeidsvoorwaarden van haar leden geheel verschillend zijn geregeld, vervallen en het standsverschil zal dan wel niet voldoende zijn om de samensmelting lang op te houden.

Waar de scheiding nog bestaat, heeft men de noodzakelijkheid van gemeenschappelijk optreden van de bonden van arbeiders en ambtenaren veelal ingezien. Ik wees reeds op de samenwerking tusschen de Nederlandsche Vereeniging van Spoor- en Tramwegpersoneel en den Bond van Ambtenaren bij de Nederlandsche Spoorwegen. Als voorbeelden van gereglementeerde en permanente samenwerking wil ik noemen het „Comité ter behartiging van de algemeene belangen van overheidspersoneel uit de bonden van overheidspersoneel aangesloten bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen'' bij, wel wenschelijke, verkorting A. C. O. P. genoemd, het „Permanent Comité uit de bij het Christelijk Nationaal Vakverbond aangesloten organisaties van personeel in publieken dienst'' en het „Comité van Neutraal Overheidspersoneel''. In deze Comité's hebben de werklieden- en ambtenarenbonden naast elkaar zitting. Dergelijke permanente samenwerking leidt, zooals nog hierna zal blijken, vaak tot fusie.

Op het gebied der organisatie van overheidspersoneel zien wij een algemeene ontwikkeling naar de bedrijfsorganisatie. Reeds eerder merkte ik op, dat met het beginsel van bedrijfsorganisatie niet in strijd is, dat meerdere bedrijven in één bond worden saamgevoegd. Dit geldt ook voor overheidsbedrijven. Het is echter de vraag, of men hiermee thans niet te ver gaat. Wij zagen reeds de oplossing van den modernen postbond in den Centralen Nederlandschen Ambtenaarsbond. M.i. is een dergelijk verlies van zelfstandigheid van een levenskrachtige organisatie te betreuren. Indien elk overheidsbedrijf zijn eigen organisatie kent, voor zoover het genoeg geëmployeerden telt, om haar een voldoende kracht te geven, en indien dan die bedrijven, die daartoe te klein in omvang zijn, te zamen worden genomen of bij andere ondergebracht, zal men voorkomen, dat één organisatie zóó geheel heterogeene bedrijven gaat omvatten, dat de zaakkundige behartiging der belangen van het in die bedrijven werkzame personeel er onder moet lijden. M.i. behooren bedrijven als die van de posterijen, van de spoorwegen en diensten als die der gemeentepolitie hun afzonderlijke bonden te behouden.

Een argument voor de algeheele versmelting zou men kunnen zoeken in de reeds vermelde omstandigheid, dat de arbeidsvoorwaarden voor het grootste gedeelte van het personeel in dienst van het rijk of een gemeente, op dezelfde wijze worden geregeld en dat dan ook steeds bij wijziging dezer voorwaarden angstvallig zorg wordt gedragen, dat het onderlinge verband tusschen de groepen wordt bewaard. Dit is ongetwijfeld ook de oorzaak geweest, dat hier reeds een zoo betrekkelijk groote eenheid in organisatie is verkregen. Tot het vormen van inderdaad „algemeene" bonden van overheidspersoneel behoeft dit m.i. echter nog niet te leiden. Wanneer de geëmployeerden bij de verschillende bedrijven, voor zoover zij voldoende in aantal zijn, afzonderlijke bedrijfsbonden zouden stichten, zou het algemeen georganiseerd overleg kunnen geschieden met de vertegenwoordigers der reeds bestaande en juist voor samenwerking gestichte comités uit gelijk gekleurde organisaties van overheidspersoneel. Het centraal overleg bij het Rijk geschiedt reeds op deze wijze, gelijk ik hiervoor op blz. 49 vermeldde.

HOOFDSTUK V.

De vervanging van het vak door het bedrijf als grondslag der arbeidersorganisatie.

§ 1. *De vervanging in het algemeen.*

In het vorige hoofdstuk zagen wij in hoever in Nederland het bedrijf de grondslag der arbeidersorganisatie was. Ik wil thans nagaan, op welke wijze de oude vakvereenigingen overgingen tot de verandering harer organisatie-basis. Men is geneigd hier te verwachten formeele wijzigingen van statuten en fusies van meerdere vakvereenigingen, die in éénzelfde bedrijf leden tellen. Inderdaad komen dergelijke bewuste en officiëele stappen op den weg naar de bedrijfsorganisatie voor, maar over het algemeen geschiedt de overgang geleidelijk, zonder dat zelfs de betrokkenen er acht op geven. De reden hiervan is deze. De statuten van een arbeidersbond geven gewoonlijk slechts zeer onvolkomen weer, hoe zijn inrichting is, ook wat betreft de categorieën arbeiders, die er in worden opgenomen. Het komt vaak voor, dat een organisatie statutair reeds bedrijfsbond is, terwijl hij praktisch nog onder de vakvereenigingen, hetzij in zuiveren vorm, hetzij reeds eenigszins ontaard, moet worden gerekend. Als voorbeeld kan ik geven den Christelijken Mijnwerkersbond, die naar zijn statuten openstaat voor „alle arbeiders in dienst van een mijn of daarmede onmiddelijk verbonden inrichting'', terwijl toch aanvankelijk alleen de ondergrondsche arbeiders lid van de vereeniging waren. Het is duidelijk, dat in zoo'n geval de overgang tot de bedrijfsorganisatie, die dus reeds in principe als doel is gesteld, vaak ongemerkt gaat. De propaganda wordt mede uitgestrekt over de groepen, die zich nog afzijdig hielden, en wanneer zich eenmaal eenige arbeiders, welke tot die groepen behooren, hebben aangesloten, volgt de rest vanzelf, waarmee dan dus de bedrijfsbond ook feitelijk is ontstaan.

Ter bevordering van dit procedé kiest men soms eenige vertegenwoordigers der nieuwe groepen in de besturen. Naast het voorbeeld van de Christelijke mijnwerkers kan ik nog geven dat van den Nederlandschen Centralen Bond van Geëmployeerden in het Logement- en Koffiehuishoudersbedrijf, die naar luid der statuten het geheele personeel in het betrokken bedrijf organiseerde, maar onder de werknemers zelf speciaal als de „kellnersbond" werd beschouwd, en om hieraan te ontkomen zijn naam de, formeel geheel onnoodige, wijziging liet ondergaan in Nederlandschen Centralen Bond van Personeel in het Hôtel-, Café- en Restaurantbedrijf. Eindelijk nog het voorbeeld van de bonden in de tabaksindustrie, die aanvankelijk alleen de sigarenmakers als leden kenden en eerst later, zonder eenige statutenwijziging, tot de opname van de tabakskervers, sigarettenmakers en verdere groepen tabaksbewerkers overgingen.

Niet steeds heeft de feitelijke ontwikkeling tot bedrijfsbond, ook al laten de statuten haar toe, op zoo geleidelijke wijze plaats. Wanneer een vereeniging door de arbeiders, ondanks haar ruime statutenbepaling, beschouwd wordt als de organisatie van een bepaalde groep en een of meer andere groepen werknemers in het bedrijf eigen bonden stichtten, is, zoo de laatste eenige beteekenis hebben gekregen, fusie met hen noodig. De Nederlandsche Vereeniging van Spoor- en Tramwegpersoneel organiseerde steeds het locomotiefpersoneel der spoorwegen en telde hieronder ± 500 leden; er bestond echter een aparte organisatie, de Nederlandsche Bond van Locomotiefpersoneel met 1800 leden; door de fusie van deze beide werd nu de Nederlandsche Vereeniging de algemeen erkende bond, ook voor het locomotiefpersoneel. Een dergelijk voorbeeld levert de zooeven genoemde Nederlandsche Centrale Bond van Personeel in het Hôtel-, Café- en Restaurantbedrijf, die steeds volgens de statuten koks opnam, maar naast zich een gelijk gekleurde vereeniging van dezen zag: den Nederlandschen Koksbond, die 50 % der Nederlandsche koks onder zijn leden telde. Een fusie had voor eenige maanden plaats en daardoor naderde de eerste bond ook in de praktijk meer de bedrijfs-arbeidersorganisatie.

De theoretisch mooiste overgang tot organisatie naar het bedrijf is de samensmelting van meerdere vakvereenigingen, alle werkzaam in hetzelfde bedrijf, in één bedrijfsbond. Ik noem als voorbeeld het

ontstaan van den Neutralen Bond van Spoorwegpersoneel uit een groot aantal categorale vereenigingen en dat van den Centralen Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel uit den Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel „De Post" en den Nederlandschen Bond van Middelbaar Personeel bij Posterijen, Telegrafie en Telefonie. Bij een dergelijke samensmelting wordt duidelijk uitgesproken het principe der bedrijfsorganisatie en is er ook geen gevaar voor geschillen met oude vakvereenigingen, die concurrentie van den nieuwen bond vreezen: die oude vakvereenigingen lossen zich juist in de nieuwe organisatie op. Fusies zijn in de laatste jaren aan de orde van den dag. Zij hebben slechts voor een deel tot doel de samensmeltende bonden tot één bedrijfsbond te vereenigen en vaker het vormen van bonden voor meerdere bedrijven te zamen of de enkele versterking der vakbeweging. Ik meen echter, dat het toch de moeite zal loonen deze fusies aan een nadere beschouwing te onderwerpen en dan tevens de moeilijkheden onder de oogen te zien, die zich bij haar tot stand komen voordoen.

§ 2. *Fusie.*

De fusie kan, zooals ik zeide, drieërlei doel hebben: ten eerste de grootere machtsvorming der arbeiders door de concentratie hunner vereenigingen, ten tweede de stichting van één werknemersbond voor meerdere aanverwante bedrijven en ten derde den overgang naar bedrijfsorganisatie. Het eerst genoemde doel als reden der fusie vindt men een enkel maal naar voren gebracht, waar men geen andere motieven voor haar kon aanwijzen, meestal is het echter officiëel een nevendoel bij de beide als twee en drie gestelde. Het helpt ook dan niet zelden, indien deze niet genoeg tot de massa der leden spreken, de samensmelting tot stand brengen.

De voordeelen, die concentratie in de vakbeweging voor haar meebrengt, besprak ik reeds hiervoor bij de behandeling der argumenten van de bestuurders der bonden voor den overgang naar organisatie naar de bedrijven, ik kan ze hier dus voorbijgaan.

Als voorbeeld van een fusie, waarvoor ook de leiders als eenig doel machtsvorming door concentratie aangeven, moge gelden die van den Christelijken Fabrieksarbeidersbond en den Christelijken Bond van Transportarbeiders in 1916 tot een Nederlandschen Bond

van Christelijke Fabrieks-, Haven- en Transportarbeiders. Een dergelijke fusie is uit elk ander oogpunt gezien onvoorwaardelijk af te keuren; men mag toch aannemen, dat het haven- en transportbedrijf in Nederland voldoenden omvang heeft voor een eigen bedrijfsbond en dat de arbeiders daarin werkzaam niet in den vergaderbak der kleine bedrijven, als hoedanig wij de vereenigingen van fabrieksarbeiders reeds leerden kennen, behoeven te worden ondergebracht. Het is dan ook begrijpelijk, dat men noch in de moderne, noch in de syndicalistische of neutrale vakbeweging het voorbeeld der Christelijken heeft gevolgd. Bij de Roomsch-Katholieken kende men vroeger dezelfde combinatie; in 1912 werd opgericht de Nederlandsche Roomsch-Katholieke Fabrieks-, Haven- en Transportarbeidersbond, die echter in 1917 werd gesplitst in een Nederlandschen Roomsch-Katholieken Fabrieksarbeidersbond en een Nederlandschen Roomsch-Katholieken Transportarbeidersbond te Water en te Land. Uit de voorstellen, die in den Christelijken bond reeds weer op duiken, om tot een splitsing te geraken, blijkt, dat ook hier het samengaan niet aan de verwachtingen heeft beantwoord. [1])

Het tweede vermelde doel van fusie is de vorming van één bedrijfsbond uit meerdere in verwante bedrijven. Wanneer in eenig bedrijf te weinig arbeiders werkzaam zijn, dan dat zij een levensvatbaren enkelvoudigen bond zouden kunnen vormen, verdient het zeker aanbeveling één organisatie de arbeiders van meerdere verwante bedrijven te doen omvatten. De vraag is echter m. i. gewettigd, of men de verwantschap der bedrijven niet dikwijls te spoedig als bestaande aanneemt, zoodat fusies officiëel onder deze categorie worden gebracht, die naar haar wezen eerder onder de eerste, die der samensmeltingen met als eenig doel de machtsvorming, thuis behoorden. Als voorbeeld geef ik de fusie in 1919 van den Algemeenen Nederlandschen Bond van Arbeiders(sters) in de Drankindustrie met de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders. De verwantschap der betrokken bedrijven zou hierin bestaan, dat zij alle in meerderheid ongeschoolde krachten gebruiken.

---

[1]) Voor kort, den 10en December 1919, is echter nog een groep aan den bond toegevoegd. Er had toen een fusie plaats met den Christelijken Zeeliedenbond, een vereeniging van hoofdzakelijk zeevisschers. De nieuwe bond nam den naam aan van „Nederlandsche Bond van Christelijke Fabrieks- en Transportarbeiders".

Mij lijkt deze verwantschap wel wat heel ver en de hier gebruikte argumentatie zou bij voortgaande ontscholing der arbeiders er toe kunnen leiden, dat vrijwel alle arbeiders in één grooten algemeenen bond zouden worden ondergebracht. Hiervan is ook inderdaad, naar mij bekend is, de thans afgetreden voorzitter van de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders niet absoluut afkeerig. Ik mag echter betwijfelen, of dit bevorderlijk zou zijn voor de uitoefening van invloed door de verschillende arbeidersgroepen op haar bedrijven.

Meer wezenlijk is de verwantschap, indien in de betrokken bedrijven in hoofdzaak dezelfde grondstoffen worden verwerkt, door welke omstandigheid zij zelf soms groote overeenkomst zullen vertoonen. De gemeenschappelijke verwerking van metaal was de reden der fusies van den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond met den Bond van Electrotechnische werklieden in 1909, den Loodgietersbond in 1914, den Rijtuig- en Carosseriebewerkersbond in 1916 en eindelijk den Goud- en Zilversmedenbond in 1917.

Verwantschap van anderen aard vertoonen de bedrijven, wier producten in de consumptie gewoonlijk te zamen worden gebruikt, gelijk die van de verschillende grafische bedrijven, of bestemd zijn eenzelfde behoefte te bevredigen, bijv. die aan voedsel. De eerste leidde tot de vorming der algemeene grafische bonden uit de afzonderlijke organisaties van typografen en van litho-, foto- en chemigrafen; de laatste deed den Nederlandschen Centralen Bond van Christelijke Arbeiders(sters) in de bedrijven van Voedings- en Genotmiddelen ontstaan in 1916 uit den Christelijken Bond van Bakkersgezellen, Chocolade- en Suikerbewerkers in Nederland, den Christelijken Slagersgezellenbond en den Protestantschen Christelijken Bond van arbeiders in de kunstmatig bereide dranken. Een concentratie als deze gaat weer bedenkelijk gelijken op één van de eerste categorie: het is moeilijk in te zien, welke gemeenschappelijke belangen, andere dan de algemeene arbeidersbelangen, de hier georganiseerde groepen mogen hebben, waar de bedrijven zoo ver van elkaar af staan als een bakkerij van een bierbrouwerij of van een fabriek van verduurzaamde levensmiddelen. [1])

---

[1]) Het voorbeeld der Christelijke bonden schijnt tot navolging te lokken. De Nederlandsche Roomsch-Katholieke Bond van Slagersgezellen nam in een buitengewone vergadering van den bondsraad in 1918 deze motie aan: „De buitengewone bondsraadsvergadering drage het bondsbestuur op stappen te

Weer inniger wordt de verwantschap der bedrijven, indien zij gewoonlijk in één onderneming worden uitgeoefend [1]). Zoo vormde op 1 Januari 1918 de Vereeniging van Kuipers, Houtbewerkers en Arbeiders in aanverwante vakken te Vlaardingen met een viertal bonden van haven- en transportarbeiders en zeelieden den Centralen Bond van Transportarbeiders; de kuipers in deze vereeniging waren als regel werkzaam in dezelfde ondernemingen, die der zeevisscherij, als de leden der andere bonden. Het kuipersbedrijf staat echter elders ook nog vaak op zichzelf of wordt door bierbrouwerijen uitgeoefend; de bonden, die de drankbereiders organiseeren, nemen dan niet alleen tevens de kuipers in dienst der brouwerijen, maar treden ook op als de bedrijfsorganisaties der zelfstandige kuiperijen. Men ga hier weer niet te ver. De vereeniging der bedrijven in één onderneming moet inderdaad een algemeen voorkomend verschijnsel zijn. Dat in een bepaalde onderneming bij uitzondering meerdere bedrijven naast elkaar worden uitgeoefend, is nog geen reden voor samensmelting der betrokken organisaties. Anders zou op deze wijze het bestaan van één veelomvattende coöperatie de oorzaak kunnen worden van een algemeene en verder geheel ongemotiveerde concentratie.

Het feit der samensmelting zelf van bonden van arbeiders in verwante bedrijven vindt vaak zijn oogenblikkelijke aanleiding in een concentratie onder de werkgeversvereenigingen. De organisatie der werkgevers is in de laatste jaren enorm toegenomen en, terwijl zij eerst een groote verbrokkeling in kleine vereenigingen vertoonde, zien wij thans in verscheidene bedrijven een krachtig streven naar meerdere eenheid. Tusschen deze samentrekking van krachten van werknemers en werkgevers bestaat wisselwerking. Werkgevers, wier arbeiders één organisatie vormden, voelen de wenschelijkheid tegenover haar evenzoo één vereeniging te kunnen stellen, ook al oefenen zij bedrijven uit, die economisch tot verschillende groepen

---

doen bij den Roomsch-Katholieken Bakkersgezellenbond en bij den Roomsch-Katholieken Bond van Zuivel- en Margarinebewerkers om te komen tot stichting van een Roomsch-Katholieken Bond van Arbeiders in de bedrijven van Voedings- en Genotmiddelen, en gaat over tot de orde van den dag." De redactie van het orgaan van het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie keerde zich echter in het nummer van 12 December 1918 tegen dit plan, daar zij een dergelijke concentratie systeemloos achtte.

[1]) Men zie de definities op de blz. 1 (noot).

behooren, en evenzoo neigen de werknemersbonden, die de betrokken patroons één organisatie zien vormen, tot samensmelting. De diverse patroonsorganisaties in het kleedingbedrijf: de Bond van Kleedermakerspatroons in Nederland (maatzaken), de Bond van Werkgeversvereenigingen in het Heerenkleedingbedrijf (maat-, annex confectiezaken), de Bond van Werkgeversvereenigingen in het Dameskleedingbedrijf en de Bond van Leveranciers van Militaire Kleeding zagen tegenover zich algemeene bonden van arbeiders in de kleedingindustrie en stichtten een federatie onder het bestuur van een centrale commissie om den arbeiders in eenheid tegemoet te kunnen treden. Aan den anderen kant: de bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen aangesloten organisaties van bouwvakarbeiders (praktisch vooral metselaars), schilders, timmerlieden, stucadoors en grondwerkers hadden reeds meermalen een fusie beproefd, hoewel de aangeslotenen geenszins altijd in hetzelfde bedrijf, maar gewoonlijk in meerdere economisch zelfstandige bedrijven werkzaam zijn. Steeds was echter de samensmelting mislukt door den onwil van enkele bonden en de Centrale Bond van Bouwvakarbeiders, die onder alle de eenige principiëele bedrijfsorganisatie was, weigerde een fusie met enkele bonden aan te gaan, daar dan het begeerde resultaat, een samenvatting van allen werkzaam in de bouwvakken, toch niet bereikt zou worden. Nu kwam een groote concentratie onder vereenigingen van patroons in de bouwvakken, die in de Roomsch-Katholieke, Christelijke en syndicalistische vakbeweging reeds één algemeenen arbeidersbond tegenover zich vonden. De categorale patroonsvereenigingen vormden eerst plaatselijke federaties en in het voorjaar van 1919 den Centralen Raad van Patroonsbonden in Nederland. Het gevolg was, dat de Centrale Bond van Bouwvakarbeiders besloot nu wel partiëele concentratie te aanvaarden en de onderhandelingen werden geopend over een fusie van deze met de bonden der timmerlieden, stucadoors en grondwerkers [1]). Iets dergelijks zag men ook bij de Roomsch-Katholieke bonden in de grafische be-

---

[1]) De grondwerkers en de stucadoors hebben zich uit de onderhandelingen teruggetrokken, omdat h. i. in het concept-statuten te weinig was zorg gedragen voor zelfstandigheid van de leden-groepen in de nieuwe organisatie. De bonden der timmerlieden en bouwvakarbeiders vormden eind 1919 den Algemeenen Nederlandschen Bouwvakarbeidersbond.

drijven. Reeds meermalen had men gepoogd te komen tot een vereeniging van den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Grafischen Bond en den Roomsch-Katholieken Litho-, Foto- en Chemigrafenbond, men kon het echter niet eens worden over de voorwaarden. Toen de patroons echter een „Centralen Raad" gingen vormen uit afgevaardigden van de werkgeversorganisaties in de binders-, boekdrukkers-, steendrukkers- en chemigrafenbedrijven en van den uitgeversbond, mede met het doel de arbeidsvoorwaarden in deze bedrijven meer te egaliseeren, stapte de Litho-, Foto- en Chemigrafenbond over de bezwaren heen en loste hij zich op in den Grafischen Bond.

De fusie kan eindelijk ten doel hebben de vorming van een bedrijfsorganisatie uit de samensmeltende vakvereenigingen. Hierover sprak ik reeds, zoodat verdere toelichting hier achterwege kan blijven.

In het kort wil ik even de wijze bespreken, waarop een fusie formeel tot stand komt. De voorbereiding in de vakbladen en op soms meerdere achtereenvolgende jaarvergaderingen is wel het meest tijdroovend. Is zij genoeg gevorderd, dan laten zich de besturen door de algemeene vergaderingen der betrokken organisaties opdracht geven de onderhandelingen met elkaar te openen. Zij vergaderen te zamen ter bespreking van de fusievoorwaarden en tot het vaststellen der statuten, indien ten minste die van één der fusionneerende bonden niet ongewijzigd worden overgenomen. Vóor het laatstgenoemde werk en voor de regeling der financiëele aangelegenheden worden, wanneer het meer belangrijke samensmeltingen betreft, commissies uit de vereenigde besturen benoemd, die aan deze haar rapport uitbrengen. De fusievoorwaarden worden dan voorloopig vastgesteld en vervolgens aan de goedkeuring van de algemeene vergaderingen der bonden onderworpen, welke vergaderingen gewoonlijk de fusievoorstellen ongewijzigd aannemen of ten minste geen ingrijpende veranderingen aanbrengen en op één dag gehouden worden, meestal enkele uren vóór het gezamenlijk congres der fusionneerende organisaties, dat de fusie definitief doet tot stand komen. De oude vereenigingen gaan met baten en schulden naar den nieuw opgerichten bond over of één der oude vereenigingen houdt slechts op te bestaan en gaat over in de andere, die blijft voortleven. Het is vaak moeilijk later nog uit te maken,

wat geschied is, daar, ook al neemt een bestaande organisatie een zuster-vereeniging in zich op, zij toch dikwijls tevens, een concessie aan het eergevoel van de geannexeerde, haar naam wijzigt. [1]) Het onderscheid is hierin gelegen, dat bij oprichting van een nieuwen bond goedkeuring op nieuwe statuten moet worden gevraagd, terwijl in het andere geval slechts een statutenwijziging aan de goedkeuring der Kroon moet worden onderworpen. Gelijk de geheele kwestie, is ook dit onderscheid formeel en van geringe praktische beteekenis.

Het besluit tot fusie wordt in elke vereeniging genomen op de wijze in de statuten bepaald voor de wijziging van deze of voor de ontbinding der organisatie. Gewoonlijk is een meerderheid van $^2/_3$ van het totaal aantal uitgebrachte stemmen noodig bij aanwezigheid van ten minste de helft der leden. De laatste eisch, aan welke bij grootere lichamen nooit wordt voldaan, vervalt echter, indien een nieuwe vergadering, nadat de eerste wegens de te geringe opkomst geen besluit kon nemen, speciaal hiervoor wordt bijeengeroepen. In tegenstelling met de Engelsche wet kent de onze geen bijzondere vereischten voor de fusie van arbeidersbonden, gelijk in Nederland in het geheel geen speciale wettelijke bepalingen op het gebied der vakbeweging bestaan. De Engelsche wetgever was blijkbaar bang voor de concentratie in de vakbeweging en schreef voor, dat een geldig fusiebesluit genomen moest worden met een meerderheid van $^2/_3$ van het totaal aantal leden. In Juli 1917 heeft men deze buitensporige regeling doen vervallen en haar vervangen door een nieuwe, de Trade Union Amalgamation Act 1917 van dezen inhoud: 50 $^0/_0$ van de leden van elk der betrokken unions moet zijn stem hebben uitgebracht en van het totaal aantal uitgebrachte stemmen moet dat der voorstemmers met 20 $^0/_0$ dat der tegenstemmers overtreffen. Hoewel de nieuwe bepaling dus wel in vergelijking met de oude een verbetering beteekent, moeten wij toch, naar ik meen, het ingrijpen van den wetgever hier beschouwen

---

[1]) Op andere wijze is een naamwisseling bij een fusie vaak moeilijk te verklaren. Om slechts één voorbeeld te geven: Waarom wijzigde de Centrale Bond van Bouwvakarbeiders bij zijn fusie met den Algemeenen Nederlandschen Timmerliedenbond zijn naam in Algemeene Nederlandsche Bond van Bouwvakarbeiders?

als een ongemotiveerde inbreuk op de vrijheid der autonome vereenigingen. [1])

Niet steeds is een organisatie geheel vrij in het nemen van een fusiebesluit, maar in enkele gevallen heeft zij zich bij voorbaat tot het aangaan der fusie verbonden. De reden hiervan kan deze zijn. De centralen der arbeidersbonden nemen geen nieuwe organisatie in haar verband op, indien zij arbeiders vereenigt, die reeds in een bij haar aangesloten bond plaats vinden. En hierop wordt slechts uitzondering gemaakt, indien de betrokken reeds aangesloten bond uitdrukkelijk zijn toestemming geeft voor de toelating. Daar de laatste vrij is in het geven of weigeren van toestemming, kan hij er ook voorwaarden aan verbinden; vaak wordt dan van de organisatie, die tot de centrale wenscht toe te treden, geëischt, dat zij zich verbindt binnen een bepaald aantal jaren een fusie aan te gaan met de verwante vereeniging. Wordt aan den eisch niet voldaan, dan zal weer afscheiding van de centrale moeten volgen. Als voorbeeld moge gelden de Algemeene Nederlandsche Grondwerkersbond, die bij zijn toelating tot het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen moest uiting geven aan „den wensch, om in afzienbaren tijd tot samensmelting met den Centralen Bond van Bouwvakarbeiders in Nederland te geraken." Thans is deze samensmelting echter mislukt (men zie de noot op blz. 123). Wat hiervan

---

[1]) Cole (An Introduction to Trade Unionism, London 1918, p. 52) vermeldt een eigenaardige wijze van samensmelting, waarbij de bezwaren der wettelijke regeling niet worden gevoeld. De drie vereenigingen, die tot fusie wenschten te komen, stichtten een nieuwe organisatie, de „British Iron, Steel and Kindred Trades Association". Elk van haar besloot geen nieuwe leden aan te nemen doch hen te verwijzen naar den nieuw gestichten bond. Tot dezen konden ook de leden der oude vereenigingen individueel overgaan. Aldus verloren de oude vereenigingen steeds meer harer leden, zoowel door sterfte en bedanken als door overgang, terwijl de nieuwe organisatie alle aanwinst kreeg. Dat het systeem succes had, moge blijken uit de cijfers: na 18 maanden had de „Association" 60.000 leden, waarvan 34.000 nieuwe en 26.000 overgekomen, de oude vereenigingen hadden te zamen nog slechts ongeveer 25.000—30.000 leden. De wijze van fusie voorgesteld voor neutrale handelsreizigersvereenigingen door een commissie uit het bestuur van het Bureau voor Sociale Actie (zie blz. 151) heeft wel iets met de door Cole vermelde gemeen. Men zie „De Handelsreiziger" van 22 November 1919. Ik kom hier nog even op blz. 132 op terug.

het gevolg zal zijn, zal men nog moeten afwachten. Zeer onlangs, in Juli 1919 werd nog een soortgelijke overeenkomst gesloten tusschen den Algemeenen Nederlandschen Straatmakersbond en den Nederlandschen Bond van Werklieden in Openbare Diensten en Bedrijven.

Ik wil er nog even op wijzen, dat soms als fusie wordt aangeduid, wat het inderdaad niet is. Een vereeniging wordt zonder meer opgeheven en de leden gaan allen of voor een groot deel over naar een andere, echter niet in hun collectiviteit, maar individueel. De reden hiervan kan zijn, dat de opgeheven vereeniging schulden had, die de leden der andere niet wenschten over te nemen, of ook, dat in de eerste de door de statuten geëischte meerderheid niet was te verkrijgen. In zoo'n geval heeft geen fusie plaats gehad, geen van de typische gevolgen van fusie, als overgaan van rechten en verplichtingen, treedt hier in.

De fusievoorwaarden zelf zijn van meer belang dan de wijze, waarop de fusie formeel tot stand komt. Zij worden vaak niet schriftelijk vastgelegd, maar moeten dan blijken uit de gevoerde correspondentie; soms zijn zij slechts mondeling overeengekomen op de gemeenschappelijke vergaderingen der besturen en daarna niet meer schriftelijk bevestigd. In meerdere gevallen kan een schriftelijke behandeling ook zeer goed achterwege blijven, indien de voorwaarden zeer eenvoudig zijn: de vermogens worden vereenigd, de contributies gelijk gemaakt, er zijn geén gesalariëerde bestuurders of zij gaan in hun oude functie naar de nieuwe organisatie over. Is er echter reden om van deze vanzelf sprekende gevolgen der fusie af te wijken, dan worden de fusieovereenkomsten opgemaakt, waarin men de bijzondere fusievoorwaarden opneemt. Ik zal de verschillende elementen der fusieovereenkomsten even nagaan, daarbij zullen wij tevens de voornaamste moeilijkheden ontmoeten, die bij fusie moeten worden overwonnen.

a. Als eerste en vaak voornaamste kwestie kan gelden de regeling hoe te handelen met de vermogens. Men moet hier onderscheiden of de fondsen voor uitkeering bij staking, bij ziekte, bij overlijden afzonderlijk worden gehouden, dan wel dat de uitkeeringen eenvoudig uit de algemeene kas worden voldaan. Geschiedt dit laatste bij beide fusionneerende bonden, welk geval ik

het eerst zal bespreken, dan worden als regel de kassen zonder meer samengevoegd. Men stelt zich daarbij gewoonlijk op een ruim standpunt, zoodat niet zelden de inbreng der bonden zeer ongelijk of zelfs die van een hunner negatief is: de meest kapitaalkrachtige betaalt dan de schulden van den financiëel minder geslaagde. Zoo werd het vermogen van den Nederlandschen Bond van Arbeiders in het Zuivelbedrijf bij zijn fusie met den Nieuwen Nederlandschen Landarbeidersbond aangewend voor de betaling der schulden van den laatste. Soms zien wij, dat de organisatie, die schulden heeft, het oneervol acht op deze wijze belast ten huwelijk te komen. Zij heft dan een extra-contributie van haar leden om met schoone lei te kunnen fusionneeren. Dit deed bijv. de Nederlandsche Bond van Middelbaar Personeel bij Posterijen, Telegrafie en Telefonie bij zijn samensmelting met den Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel „de Post" tot den Centralen Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel. Als voorwaarde voor de fusie trof ik het aflossen der schulden niet aan.

De liberaliteit ten opzichte der vermogens bij een fusie is niet zelden een gevolg van het feit, dat zij zeer gering in omvang zijn. Meer uitgewerkte bepalingen over de bezittingen vinden wij dan nu ook bij fusies van reeds lang bestaande en kapitaalkrachtige organisaties. Daar zij zich aanzienlijke vermogens verwierven, vreezen zij, dat, indien de fusie nadeelig mocht blijken en dus een weer-afscheiding van een of meerdere bonden noodzakelijk worden, deze hun zelfstandigheid alleen ten koste van hun bezittingen weer terug zouden kunnen krijgen. Dit is blijkbaar ook het motief geweest voor de opneming van de zeer voorzichtige bepalingen over de vermogens in het fusiecontract van de organisaties, die op 1 Januari 1918 den Centralen Bond van Transportarbeiders vormden. De vermogens liepen hier nogal uiteen. Terwijl de Centrale Bond van Transport- en Havenarbeiders geheel onvermogend was, wezen de boeken der andere ongeveer de volgende saldi aan: Bond van Machinisten, Stokers en Dekpersoneel in Nederland *f* 32.000—, Bond van Arbeiders in het Handels- en Transportbedrijf te Land *f* 5.000.—, Nederlandsche Zeemansvereeniging „Volharding" *f* 6.000.— en de Vereeniging van Kuipers, Houtbewerkers en Arbeiders in aanverwante Vakken te Vlaardingen *f* 5.000.—. De voorzichtigheid was

dus wel te verklaren, zij leidde tot de volgende bepalingen in de fusieovereenkomst:

1. „dat een kwart van het vermogen van deelnemende partijen (eveneens) door hen in den Centralen Bond van Transportarbeiders wordt ingebracht en aan deze in eigendom overgaat;

2. dat verdere bezittingen van partijen, tot een waarde van drie kwart van hun vermogen, voor den tijd van drie jaren, alzoo tot 31 December 1920, wordt overgedragen en onder beheer gesteld van het Dagelijksch Bestuur van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen, gevestigd te Amsterdam aan de Reguliersgracht 80;

3. dat, indien één van de deelnemende partijen in goed overleg met de andere, vóór 1 Januari 1921 uit den Centralen Bond van Transportarbeiders wenscht te treden, om weder tot de herstelling van haar voormalige vereeniging over te gaan, aan deze partij bij de reconstitueering van haar vereeniging zal worden uitbetaald het deel van haar bezit, hetwelk onder het beheer van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen is gesteld, waarmede dan alle verdere vermeende aanspraken op den Centralen Bond van Transportarbeiders komen te vervallen;

4. dat, bij oneenigheid van partijen over de wenschelijkheid van uittreding, de partij, die deze overeenkomst wenscht te ontbinden, daarvoor arbitrale beslissing kan inroepen, mits de aanvrage is geteekend door minstens 50 oud-leden van de voormalige vereeniging der partij, die het oordeel van arbiters inroept;

5. dat het verzoek tot arbitrage moet worden gericht tot het Dagelijksch Bestuur van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen, welk Bestuur als Commissie van Arbitrage over het geschil na het hooren van partijen vonnis velt zonder beroep;

6. dat, indien na aldus onherroepelijk geworden arbitrale beslissing een der partijen recht tot uittreding uit den Centralen Bond van Transportarbeiders is verleend, alsdan eveneens aan deze partij bij de reconstitueering van hare vereeniging zal worden uitbetaald het deel van haar bezit, hetwelk onder het beheer van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen is gesteld, waarmede eveneens alle verdere aanspraken op den Centralen Bond van Transportarbeiders komen te vervallen;

7. dat de gelden, onder beheer van het Nederlandsch Verbond

van Vakvereenigingen gesteld, tijdens dat beheer niet opvorderbaar zijn, noch voor eenig doel mogen worden gebruikt, tenzij een omvangrijke steunbeweging bij staking hiertoe noopt, en dan slechts voor het deel van de partij, wier groep(en) in staking zijn en na goedkeuring van de in artikel — der statuten genoemden Bondsraad, met een meerderheid van minstens twee derden der geldende stemmen genomen;

8. dat, indien daarna een partij in der minne of na toestemmende arbitrage mocht uittreden, alsdan bij de uitbetaling op haar deel zal worden gekort, hetgeen er voor zoodanige staking van zal zijn verbruikt;

9. dat op 1 Januari 1921 het beheer van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen zal eindigen en alle dan van partijen onder zijn berusting zijnde middelen en bezittingen in eigendom aan den Centralen Bond van Transportarbeiders zullen overgaan;

10. dat dan alle rechten op uittreding van een der deelnemende partijen komen te vervallen en verder geenerlei aanspraken van partijen, welke dan ook, op den Centralen Bond van Transportarbeiders bestaan."

Het kwart gedeelte van het vermogen, dat dadelijk bij de fusie in den nieuwen bond wordt ingebracht, zijn de samensmeltende vereenigingen dus in elk geval kwijt. De rest wordt haar echter weer terugbetaald, wanneer de partijen zelf of de vakcentrale als arbiter meenen, dat de weder-afscheiding van een of meerdere noodig is. Ik acht deze regeling zeer gelukkig: zij behoedt voor afscheiding om persoonlijke redenen of futiliteiten, maar ook voor een blijvende aaneensluiting, indien het belang der arbeidersorganisatie de zelfstandigheid van een bond, die deze bij de fusie prijs gaf, wenschelijk maakt. De in de 7e en 8e alinea van het hierboven geciteerde opgenomen bepalingen dienen om te voorkomen, dat de later zich weer uit het verband losmakende groep door een staking gedurende den tijd, dat zij deel van den bond uitmaakte, een grooten aanslag op zijn kas pleegde om na de afscheiding drie kwart van haar eigen oude vermogen onaangetast te vinden. De onbillijkheid hiervan ten opzichte der andere groepen zou duidelijk zijn.

Voor toekomstige fusies zal deze overeenkomst een nuttig en leerzaam voorbeeld kunnen zijn. Zij was dit waarschijnlijk reeds

voor die van den Centralen Bond van Personeel in het Hotel-, Café- en Restaurantbedrijf met den Nederlandschen Koksbond. De fusieovereenkomst dezer bonden bevat bepalingen, die in wezen veel overeenkomst vertoonen met de zooeven vermelde.

In de besproken gevallen werden de fondsen voor de verschillende uitkeeringen niet van het overige vermogen afgescheiden gehouden [1]).

Is dit anders, dan kunnen zich moeilijkheden voordoen. Bij de ziekenfondsen zijn deze niet groot. Ook al zou de noodzakelijkheid blijken het fonds op te heffen of geheel te reorganiseeren, dan nog zou dit de leden niet in belangrijke mate benadeelen. Zij betaalden hun premie, maar verzekerden zich dan ook gedurende de jaren van hun lidmaatschap een uitkeering bij ziekte: zij genoten dus dadelijk bij de wekelijksche premievoldoening de tegenpraestatie. Grootendeels ten minste: eenigszins heeft een ziekenfonds voor de leden steeds ook het karakter van spaarfonds. Alle volwassen leden, ongeacht hun leeftijd, betalen gelijke premie, maar voor de jongeren is deze met betrekking tot hun ziekte-kans feitelijk te hoog, voor de ouderen te laag. Opheffing van het fonds beteekent dus een nadeel voor hen, die reeds lang premie stortten en nu juist op den leeftijd kwamen te gaan „trekken''. Door een verdeeling der baten van het fonds onder de leden, naar verhouding van het aantal jaren, dat zij contribueerden, wordt meerdere malen getracht aan de verkregen aanspraken, zij het op grove wijze, tegemoet te komen. De verkregen rechten zijn echter niet van zoo groot belang, dat zij een bij fusie noodzakelijk gebleken reorganisatie of opheffing van het fonds blijvend zouden verhinderen.

Anders is dit bij fondsen tot uitkeering bij overlijden. De ver-

[1]) Geheel juist is dit niet: vrijwel alle grootere organisaties hebben tegenwoordig werkloosheidsfondsen, die door de overheid worden gesubsidiëerd — ik besprak de werkloosheidsverzekering reeds op blz. 63 en vlg. —. De reglementen dezer fondsen moeten naar een bepaald model worden gemaakt en bevatten alle, dat hun gelden streng gescheiden moeten blijven van de verdere baten der vereenigingen. Wat bij fusie met de fondsen geschieden moet, zal in overleg met den Directeur van den Dienst der Arbeidsbemiddeling en Werkloosheidsverzekering worden vastgesteld en soms moeilijkheden van verzekerings-technischen aard opleveren. Ten opzichte der werkloosheidsfondsen zijn fusionneerende organisaties dus niet vrij bij het sluiten der fusieovereenkomst, hierom ik deze fondsen verder hier buiten bespreking zal laten.

zekering bestaat hier slechts in een collectief sparen van alle deelnemers. Deze hebben regelmatig hun bijdragen ingebracht en het fonds kan dus niet zonder meer worden opgeheven. De uitkeeringen moeten worden gewaarborgd, ook bij het ophouden te bestaan der arbeidersorganisatie zelf en haar overgang in een grooter lichaam. Veel komen deze overlijdensfondsen niet voor, maar waar zij bij de fusie bestaan, vinden wij in de fusieovereenkomst bijzondere bepalingen voor hen opgenomen. Zoo werd bij de fusie van den Algemeenen Nederlandschen Bond van Arbeider(sters) in de Drankindustrie met de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders een bedrag van f 6000.— gereserveerd voor de verzekering van een uitkeering van f 100.— bij overlijden van de leden.

Merkwaardigheidshalve moge hier worden vermeld, hoe de uitkeering bij overlijden nog in een zeer bijzonder geval een onoverkomelijke moeilijkheid werd bij een voorgenomen fusie. Toen meerdere neutrale handelsreizigersvereenigingen zouden samensmelten, bleek, dat zij bijna alle uitkeeringen gaven bij overlijden of op een bepaalden leeftijd, in de kosten waarvan voor een belangrijk deel voorzien werd door giften van donateurs, voornamelijk hôtelhouders. De vrees, dat bij een fusie deze giften verloren zouden gaan, maakte het verkrijgen van een voldoend aantal voorstemmers onmogelijk, vooral ook daar na het verdwijnen der giften de contributie aanzienlijk zou moeten worden verhoogd. Men vond de oplossing door voor te stellen alle vereenigingen te laten bestaan, doch nieuwe leden naar slechts één van haar te verwijzen. De andere zouden dan vanzelf uitsterven [1]).

b. De tweede moeilijkheid eveneens van financiëelen aard, die zich kan voordoen, betreft een eventueele ongelijkheid van contributies der samensmeltende organisaties.

Groot is dit bezwaar tegenwoordig niet meer. Vroeger, toen de vakvereenigingen nog als regel slechts vakgenooten omvatten, die ongeveer gelijke positie hadden en dus ook ongeveer gelijke loonen verdienden, waren de contributies op een vast bedrag gesteld, dat voor alle leden even hoog was. Een fusie met een vereeniging van belangrijk lager beloonde arbeiders, die dus ook geringer contributie betaalden, bracht de moeilijkheid mee, op welk bedrag de

[1]) Rapport van de Fusiecommissie in „De Handelsreiziger", orgaan van de Nederlandsche Handelsreizigersvereeniging, van 22 November 1919.

nieuwe contributie moest worden gesteld. Het hoogste bedrag konden de nieuwe leden niet betalen en, indien het laagste algemeen geldend werd gemaakt, moesten noodzakelijkerwijze, daar toch de contributie gewoonlijk goeddeels uit verzekeringspremies bestaat, de uitkeeringen der beter gesitueerden worden verlaagd, waartegen dezen bezwaar zouden hebben. De moeilijkheid is nu meestal verdwenen. Vele organisaties zijn reeds, zooals wij zagen, in meer of mindere mate bedrijfsbond geworden en herbergen dus categorieën arbeiders van uiteenloopende levensstandaard. De meeste gingen in verband hiermee over tot de bepaling der contributie in evenredigheid met het verdiende loon: zij maakten eenige contributieklassen of drukten het bedrag uit in dat van het uurloon. Ook de uitkeeringen werden naar dezen maatstaf gedifferentiëerd. Dit vergemakkelijkt een fusie in hooge mate, daar ieder nu uitkeering ontvangt naar zijn contributie, terwijl de verhouding tusschen deze wiskundig moet worden bepaald. Een contributieschaal, die beide fusionneerende bonden bevredigt, zal dus zonder groote moeite kunnen worden gevonden. Vrij algemeen werd dan ook opgegeven, dat bij fusie „de contributies werden gelijk gemaakt."

Een enkele maal vindt men afwijkingen, bijv. wanneer één der samensmeltende vereenigingen een zoo geringe contributie heft, dat de overgang bij gelijkmaking te groot zou zijn. Dit was o.a. het geval bij de fusie van den Rijtuig- en Carosseriebewerkersbond met den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond in 1916; er werd een overgangstijd vastgesteld, gedurende welken de rijtuig- en carosseriebewerkers lager contributie zouden verschuldigd zijn. Na afloop van dezen termijn verlieten nog velen van hen den bond uit vrees voor de contributieverhooging.

c. De derde moeilijkheid is een van bij uitstek persoonlijken aard: de door de fusie veroorzaakte positieverandering der gesalariëerde bestuurders.

Ik had reeds een paar maal gelegenheid te wijzen op de belangrijke taak der bestuurders van de arbeidersorganisaties en hoe zij alleen door gesalariëerden of vrijgestelden behoorlijk kan worden vervuld. De leiding van den hedendaagschen vak- of bedrijfsbond vraagt de volle arbeidskracht van meerdere menschen; in enkele vrije avonduren kunnen de gewone leden de werkzaamheden van administratieven, propagandistischen of anderen aard

niet meer verrichten. Het is gemakkelijk te begrijpen, hoe gewichtig de positie der gesalariëerden in elke organisatie wel moet worden. Zij voeren alle gewichtige onderhandelingen met de werkgevers of hun vereenigingen en zullen het betrokken bedrijf, zoowel technisch als economisch, door en door moeten kennen. Zij houden zich voortdurend met de bondsaangelegenheden bezig en hun advies zal dan ook als dat van bij uitstek deskundigen op de vergaderingen van dagelijksch bestuur, bestuur of leden gewoonlijk worden gevolgd. De leden der afdeelingen zullen van het hoofdbestuur slechts de gesalariëerde leden kennen, daar zij alleen in staat zullen zijn van tijd tot tijd, tot het bewaren van het contact met de hoofdleiding, de afdeelingsvergaderingen bij te wonen. De invloed van een gesalariëerde, vooral wanneer hij in zijn bond de eenige is, wordt dan ook vaak zóó groot, dat de geheele organisatie naar strijdlust of bezadigdheid het karakter van den leider kan aannemen; heeft hij groote bekwaamheid of heerschzucht, de Webb's wezen er reeds op, [1]) dan verschilt zijn positie dikwijls niet veel van die van een dictator.

Het behoeft geen betoog, dat deze functionarissen zeer grooten invloed hebben op het tot stand komen van fusies: zij maken ze of verwerpen ze en niet zelden dit laatste. Als regel kan men zeggen, dat bestuurders van grootere organisaties fusies met kleinere voorstaan, daar hun positie in aanzien stijgt met de toename van het ledental, maar dat aan den anderen kant de gesalariëerden van kleinere bonden, die eventueel door een grootere zouden worden opgeslokt, hiervoor niet veel gevoelen, daar hun vrijwel onafhankelijke plaats in de oude organisatie door een meer ondergeschikte in de nieuwe zou worden vervangen. Er zijn natuurlijk meerdere gevallen bekend, waarin de betrokkenen blijkbaar alleen het belang van de aan hun leiding toevertrouwde organisatie op het oog hadden en hierbij hun eigenbelang achterstelden: voorbeelden geven is hier moeilijk, daar, wat ik hoorde, gewoonlijk in vertrouwen werd meegedeeld en ook niet door zelfstandig onderzoek aan de feiten kon worden getoetst.

Vrees voor financiëel nadeel bij een fusie behoeven de gesalariëerde bestuurders niet te koesteren. Hun positie is over het algemeen buitengewoon vast. In de meeste bonden moeten zij zich,

[1]) Sidney & Beatrice Webb, Industrial Democracy, London 1897 p. 27.

evenals hun onbezoldigde collega's-bestuursleden aan periodieke verkiezingen onderwerpen, maar, behalve in zeer bijzondere gevallen, (zooals bijv. in geval van fraude, wat zeer weinig voorkomt) worden zij steeds herbenoemd. Een enkel maal heeft men de tot comedie geworden verkiezing dan ook reeds weggelaten; zoo bepaalt art. 13 van het huishoudelijk reglement van den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Personeel in Overheidsdienst „St. Paulus": „De leden van het Bondsbestuur met uitzondering van de(n) vrijgestelde(n), die zich niet aan een verkiezing behoeven te onderwerpen, worden .... voor 2 jaren gekozen ....". Ook bij fusie loopen de vrijgestelden geen kans ontslagen te worden, zij moeten bij de samensmelting mede in de nieuwe organisatie overgaan. Typisch hiervoor is, wat, naar mij werd meegedeeld, geschiedde bij een fusie in de Christelijke vakbeweging: zij mislukte bijna, omdat de eene organisatie een haar niet sympathiek vrijgestelde van de andere „moest" overnemen; aan afzetting werd blijkbaar niet gedacht. Voor gedeeltelijk vrijgestelden, die dus meerdere uren per dag of dagen per week hun gewonen vakarbeid verrichten, wordt soms een uitzondering gemaakt: die van den Bond van Goud- en Zilversmeden werd bij de fusie met den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond niet overgenomen. [1])

Veelal brengt de noodzakelijkheid de gesalariëerde bestuurders noch financiëel, noch, zoo mogelijk, in het gewicht van hun positie achteruit te doen gaan bij grootere fusies niet de geringste der moeilijkheden mee. Concentratie veroorzaakt, ik wees er reeds eerder op, gewoonlijk een vereenvoudiging der administratie en het totale aantal der gesalariëerden van de samensmeltende bonden kan dus voor den nieuwe wel eens feitelijk te groot worden. Bij de vorming van den Centralen Bond van Transportarbeiders stond de fusiecommissie voor het probleem 24 bezoldigde bestuurders — op een ledental van ongeveer 16.000 — in den bond onder te brengen. Zij doet aan haar advies het volgende voorafgaan:

---

[1]) Bij een andere uitzondering, die ik noteerde, waren wel zeer bijzondere omstandigheden: de gesalariëerde had een nevenfunctie, een agentschap van een verzekeringsmaatschappij en maakte zich in haar aan fraude schuldig. Bij de fusie werd de betrokkene in staat gesteld het door hem veroorzaakte tekort aan te zuiveren onder de voorwaarde, dat hij zich als gesalariëerd bestuurder zou terugtrekken. Aan deze voorwaarde werd voldaan.

„Eene der groote moeilijkheden bij de inwerkingstelling van den nieuwen Bond is ongetwijfeld de aanstelling van de gesalariëerde bestuurders. Ieder der deelnemende bonden had oogenblikkelijk reeds een aantal bezoldigde bestuurders, die elk een geëigende plaats in hunne organisaties innamen. En dit is duidelijk, dat dit corps bestuurders, bij de stichting van den nieuwen bond, niet kan worden gepasseerd, doch uit hen de nieuwe bezetting zal dienen te geschieden. Anderszins is het niet mogelijk allen in dezelfde functie aan te stellen, als door hen in hunnen bond werd vervuld. We beoogen hier speciaal het aantal hoofdbestuurders (in kwaliteit gesalariëerd), die niet allen in den nieuwen bond een plaats in de dagelijksche leiding van den Bond kunnen erlangen.

In deze moeilijkheid is voorzien en met meerdere bestuurders hadden besprekingen plaats, omtrent hunne wenschen en verlangens, waarmede, in overeenstemming met de belangen van den Bond, dan rekening kan worden gehouden."

De bezetting wordt dan aldus voorgesteld: in het hoofdbestuur komen 4 gesalariëerden, 5 in elk der afdeelingsbesturen van Amsterdam en Rotterdam, 2 in elk van die van Den Haag, Dordrecht, Vlaardingen en IJmuiden (de beide laatste worden met nabijgelegen afdeelingen tot een combinatie vereenigd) en 1 in elk van die van Zaandam en Sliedrecht. De betrokkenen zullen allen hun werk wel gevonden hebben, maar het vermoeden is gerechtvaardigd, dat sommige afdeelingen, die nu een of meer bezoldigde bestuurders zich zagen toegewezen, anders er nog in langen tijd niet aan gedacht zouden hebben vrijgestelden te benoemen.

Alleen bij fusies van reeds langen tijd bestaande groote organisaties met uitgebreid personeel van bezoldigde bestuurders doen zich dergelijke moeilijkheden voor. Meestal wordt de enkele gesalariëerde zonder moeite overgenomen. In meerdere gevallen wordt hij dan speciaal belast met de zorg voor de belangen van hen, die zijn oude vereeniging reeds organiseerde, wat vooral in den overgangstijd van groot nut zal zijn.

Wanneer een kleine organisatie, die nog niet in staat was een vrijgestelde te benoemen of slechts een gedeeltelijk-vrijgestelde had, zich met een grooteren bond vereenigt, doet zij dit soms met de bedoeling, dat na de fusie uit de categorie harer leden een be-

zoldigd bestuurder wordt benoemd, die zich speciaal met de belangen van dezen zal bezig houden. Dit geschiedde bijv. bij de samensmelting van den Centralen Bond van Personeel in het Hôtel-, Café- en Restaurantbedrijf met den Nederlandschen Koksbond: een kok werd voor den organisatiearbeid gesalariëerd en ook, hoewel hier niet als speciale fusievoorwaarde, bij de vereeniging van den Nederlandschen R. K. Bond van Goud- en Zilversmeden met den Nederlandschen R. K. Metaalbewerkersbond. Is de benoeming financiëel nog niet mogelijk, dan komt men wel overeen, dat bij de eerstvolgende aanstelling van een nieuwen gesalariëerde met den wensch van den fusionneerenden bond rekening zal worden gehouden. Zoo bepaalde de fusieovereenkomst van den Bond van Cacao-, Chocolade- en Suikerbewerkers met den modernen Bakkersbond in 1913: „Zoodra de Algemeene Bond 2600 à 2700 leden telt en de algemeene vergadering tot het benoemen van een derden bondsgesalariëerde overgaat, zal vanwege het bondsbestuur daarvoor een cacaobewerker worden voorgedragen." De leden van den Nederlandschen R. K. Litho-, Foto- en Chemigrafenbond konden deze toezegging bij de fusie met den Nederlandschen R. K. Grafischen Bond niet verkrijgen, maar de laatste verbond zich wel om „bij aanstelling van een gesalariëerde met de belangen der vakgroep (van litho-, foto- en chemigrafen) ernstig rekening te houden."

d. In verscheidene gevallen bevat de fusie-overeenkomst bepalingen betreffende de organen der samensmeltende bonden, de „vakbladen". Over het algemeen zijn zoowel leden als bestuurders aan hun vakblad gehecht. Toen de vereenigingen nog klein waren, kenden de leden elkaar en hun bestuurders door de vergaderingen, die nog een gemoedelijk karakter droegen. Later veranderde dit bij den groei der organisatie en het periodiek verschijnende orgaan werd het eenige middel, waardoor het bestuur contact kon houden met de leden. Een gewichtig deel van de werkzaamheden der bestuurders, of gewoonlijk van één van hen, die daartoe speciaal is aangewezen, bestaat dan ook in het redigeeren van het vakblad, dat wekelijks, twee-wekelijks of ten minste maandelijks verschijnt. In de laatste jaren, nu de groei van het ledental uitbreiding van het aantal gesalariëerde bestuurders heeft meegebracht, is duidelijk vooruitgang in den inhoud te bemerken; sommige bladen gelijk het „Weekblad van den Algemeenen Neder-

landschen Diamantbewerkersbond" worden, dank zij de persoonlijkheid van hun redacteur, ook buiten de engere kring, waarvoor zij bestemd zijn, gelezen. De leden vinden in hun orgaan een bespreking van de voorname gebeurtenissen in het vak of bedrijf, van de gevoerde of voorbereide acties en de verkregen resultaten, terwijl een, en helaas gewoonlijk maar al te groote, plaats wordt ingenomen door de polemiek met de concurreerende zuster-organisaties en een in den regel al te kleine door algemeene artikelen op het gebied der economie of vakbeweging, welke op populaire wijze aan de leden de zoo noodige leering zouden kunnen verschaffen. Begrijpelijk is dit zeker: de bestuurders, grootendeels zelf voortgekomen uit arbeiderskringen, voelen meestal heel weinig voor theorie en, indien zij al haar nut begrijpen, dan zal hun nog de tijd ontbreken zich voor het schrijven van eenigszins diepgaande artikelen behoorlijk voor te bereiden. Men vindt beschouwende verhandelingen meer in de organen der vakcentralen, die echter door de gewone arbeiders schaars gelezen worden; een artikel, dat bij de bestuurders bijzonder in de smaak valt, wordt dan soms in verscheidene bladen van organisaties, die bij de betrokken centrale zijn aangesloten, overgenomen.

In dit verband mag wel even vermeld worden, dat het Christelijk Nationaal Vakverbond eenige voormannen op Christelijk-sociaal gebied, gedeeltelijk tevens voormannen in de Christelijke vakbeweging, heeft uitgenoodigd van tijd tot tijd artikelen te schrijven van algemeene sociale strekking, welke aan de organen der bij het Verbond aangesloten arbeidersbonden ter opname worden aangeboden. Het lijkt mij geen ideaal-toestand, dat op deze wijze buitenstaanders, zij het ook geestverwanten, de voornaamste plaats in de vakbladen innemen. De maatregel zal echter wel als tijdelijk zijn bedoeld en als zoodanig zal zij goed kunnen werken ter verhooging van het peil der bladen.

In de vakbladen komen naast de zooeven genoemde artikelen de berichten en kennisgevingen van secretaris en penningmeester voor en worden mede organisatorische kwesties behandeld. Hier vindt dan ook voornamelijk de voorbereiding van fusies plaats. De meeste leden krijgen alleen door het vakblad kennis van wat in den bond omgaat, daar naar de algemeene klacht het vergaderingsbezoek gewoonlijk zeer slecht is, en deze meerderheid

gevoelt dan ook bij fusie in de eerste plaats de opheffing van het oude orgaan, dat in het blad van den nieuwen bond opgaat. Een enkel maal heeft men zich tegen het verdwijnen van het afzonderlijke vakblad verzet. Zoo werd bij de fusie in 1913 van den Bond van Cacao-, Chocolade- en Suikerbewerkers met den modernen Bakkersbond als „wenschelijkheid" uitgesproken: „Er verschijnt bij „De Bode" (het orgaan van den Bakkersbond) een afzonderlijk blad in kwarto-formaat voor de cacaobewerkers, geredigeerd door een cacaobewerker". Dit geschiedde inderdaad, totdat het in 1914 met het uitbreken van den oorlog verdween, om naar alle waarschijnlijkheid nooit weer te verschijnen. Ook bij de reeds meermalen vermelde samensmelting van den Nederlandschen Koksbond met den Centralen Bond van Personeel in het Hôtel-, Café- en Restaurantbedrijf verkreeg de eerste een eigen periodiek, dat echter, naar den naam „Gastronomie" ook aanduidt, uitsluitend de techniek van het koksvak zal bespreken; een kok neemt dan ook de redactie waar [1]). Iets dergelijks werd bepaald bij de fusie van den Bond van Nederlandsch Locomotiefpersoneel met de Nederlandsche Vereeniging van Spoor- en Tramwegpersoneel in 1918; art. 4 der voorwaarden luidt: „De Nederlandsche Vereeniging verbindt zich éénmaal per maand aan haar orgaan een speciaal technisch periodiek toe te voegen, waarvan de redactie zal worden gevoerd door de hoofdbestuursleden, die uit het locomotiefpersoneel zijn gekozen. Dit technisch periodiek zal 2 pagina's omvatten van het weekblad der Nederlandsche Vereeniging en zal gratis aan de leden tot het locomotiefpersoneel behoorende, worden verstrekt." Dit maandblad verschijnt nog steeds.

Iets minder ver ging men bij de oplossing van den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Litho-, Foto- en Chemigrafenbond in den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Grafischen Bond in 1918. De laatste verbond zich tegenover den eerste tot het volgende: „Zoodra de fusie is tot stand gekomen, zal het Orgaan van Uwe organisatie worden opgeheven en zal hiervoor in de plaats komen

---

[1]) Men is hier blijkbaar verder gegaan, dan de fusievoorwaarden eischten. Deze luidden toch op dit punt: „In het orgaan wordt een gastronomische rubriek opgenomen, waarvan de redactie wordt opgedragen aan een door den Vakgroep Koks aangewezen redacteur..." Van een afzonderlijke bijlage bij het orgaan wordt dus niet gesproken.

het orgaan van den Grafischen Bond. Aan Uwe organisatie of vakgroep zal iedere week een pagina ter beschikking worden gesteld, en moet door Uwe vakgroep een Redacteur of vaste medewerker worden benoemd, die voor de copie, noodig voor deze plaatsruimte, moet zorgen."

e. Gewichtige moeilijkheden kunnen ontstaan, zoo beide samensmeltende organisaties groote verschillen vertoonen in inwendige organisatie. Zijn zij ook in omvang in hooge mate ongelijk, dan zullen de bezwaren zich minder doen gevoelen, daar dan uit den aard der zaak de leden der kleinste eenvoudig in het verband der andere worden opgenomen. Anders wordt het, indien de vereenigingen ongeveer gelijk in ledental zijn. Zooals bekend mag worden verondersteld, kan men de arbeidersbonden in twee groote categorieën verdeelen: de gecentraliseerde en de gedecentraliseerde of federatieve organisaties. In groote trekken is het verschil dit, dat bij de eerste het hoofdbestuur, steunend op de algemeene vergadering, de macht in handen heeft en de plaatselijke afdeelingen in meerdere of mindere mate slechts administratieve eenheden zijn zonder feitelijke zelfstandigheid. Bij de laatste is de plaatselijke afdeeling, veelal zelf een rechtspersoonlijkheid bezittende vereeniging (hetgeen echter ook bij de eerste voorkomt), de kern der organisatie; de geheele „federatieve" bond is slechts de statenbond opgebouwd uit de zelfstandige plaatselijke vereenigingen. Dit verschil is bij elk optreden naar buiten, bij elke actie, van groot belang. Om slechts een enkel voorbeeld te geven: de gecentraliseerde bond staat als regel geen staking toe dan met voorafgaande toestemming van het hoofdbestuur, terwijl de federatie, in principe althans, de aangesloten plaatselijke vereenigingen vrij laat in haar gestie bij conflicten. Het is duidelijk, dat, wanneer dergelijke organisatorische verschillen bestaan tusschen twee bonden, die voor samensmelting in aanmerking zouden kunnen komen, de moeilijkheden groot zullen zijn. De fusie zal mislukken of met groot ledenverlies gepaard gaan. Dit laatste was het geval in 1908 bij de versmelting van den Nederlandschen Behangers-, Stoffeerders- en Beddenmakersbond, aangesloten bij het Nationaal Arbeids-Secretariaat, de centrale der syndicalistische federaties, met den Algemeenen Meubelmakersbond, aangesloten bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen, dat de niet-religieuze en niet-neutrale gecen-

traliseerde arbeidersbonden omvat. De beide vereenigingen stonden dus organisatorisch op geheel tegenovergesteld standpunt met het gevolg, dat bij de fusie — de nieuwe bond werd een gecentraliseerde organisatie — ongeveer $^1/_4$ der leden van den Nederlandschen Behangers-, Stoffeerders- en Beddenmakersbond niet meeging en zich na haar totstandkoming nog een groot aantal leden afscheidden. Wij zullen deze uittocht echter niet alleen aan gehechtheid aan den eigen organisatievorm mogen toeschrijven, ook de politieke geschillen zullen zich hebben doen gelden. Dergelijke fusies komen, gelijk begrijpelijk is, zeer weinig voor; waar een federatieve bond tot een dergelijke samensmelting besluit, kan men wel aannemen, dat hij tevens beoogt de organisatiebasis te wijzigen en tot de centralisatie over te gaan. Voorbeelden van gecentraliseerde bonden, die door fusie weer tot den omnium consensu verouderden federatieven vorm terugkeerden, zijn mij niet bekend.

De bij eenzelfde vakcentrale aangesloten bonden hebben meestal ongeveer gelijke inwendige organisatie, zoodat bij fusies van deze zich met betrekking tot dit punt geen groote moeilijkheden voordoen. De reden van de gelijkvormigheid vindt men in het algemeen adviseerend karakter van het bestuur der centrale, dat bij organisatorische kwesties aan alle bij haar aangesloten vereenigingen, zij het gedifferentiëerd naar de bijzondere omstandigheden van elk, toch in hoofdzaak gelijke aanwijzingen zal geven. Het sterkst komt dit uit in de Roomsch-Katholieke vakbeweging, waar het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie ten gebruike van reeds bestaande of nog op te richten Roomsch-Katholieke arbeidersbonden verkrijgbaar stelt „De Model-Vakbond, bevattende: Statuten, Huishoudelijk Reglement, Afdeelings-Reglement en voorbeelden voor een Vakvereenigings-administratie." Deze modellen worden algemeen gebruikt, zoodat het overgroote deel der Roomsch-Katholieke organisaties slechts in onderdeelen naar haar inrichting verschillen, wat voor eventueele fusies van groot belang kan zijn [1]).

[1]) Een nadeel van het gebruik van een dergelijk model is, dat het te slaafs wordt gevolgd, zonder dat men met de bijzondere omstandigheden in de betrokken vereeniging genoeg rekening houdt. Een voorbeeld: de modelreglementen bevatten bepalingen over vakgroepen (voor wat dit zijn, zie blz. 156 e.v.); ook de bonden, waarin deze organisatorische onderdeelen geheel overbodig zijn en men dus ook niet aan de feitelijke invoering denkt, namen echter de betreffende bepalingen over. Uit de statuten en het huishoudelijk

Als voorbeeld van een moeilijkheid van organisatorischen aard, welke zich bij fusie kan voordoen, moge genoemd worden die bij de samensmelting van den Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel „De Post" met den Nederlandschen Bond van Middelbaar Personeel bij Posterijen, Telegrafie en Telefonie tot den Centralen Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel. De eerste van beide, die tot geen vakcentrale behoorden en op neutraal standpunt stonden, had plaatselijke, de tweede provinciale afdeelingen. Tusschen deze moest dus voor den nieuwen bond een keus worden gedaan. Hij kreeg de plaatselijke afdeelingen van den Bond „De Post."

De vorming van een organisatie uit meerdere, die elk een zelfstandig bestaan hadden, zal steeds den eersten tijd na de fusie organisatorische bezwaren meebrengen. Eerst langzamerhand zal de nieuwe inrichting vlot functionneeren. Om de hier bedoelde bezwaren zich zoo weinig mogelijk te doen gevoelen volgt men gewoonlijk de methode, de personen, die in de samensmeltende vereenigingen functies bekleedden, zooveel mogelijk overeenkomstige plaatsen in den nieuwen bond te geven. Zoo werd uit de hoofdbesturen van den Bond van Christelijke Meubelmakers, Stoffeerders, Behangers en aanverwante Vakgenooten en den Bond van Christelijke Houtbewerkers het nieuwe hoofdbestuur van den Bond van Nederlandsche Christelijke Houtbewerkers, Meubelmakers, Behangers en aanverwante Vakgenooten gevormd en een der overgangsbepalingen in de statuten van den Centralen Nederlandschen Ambtenaarsbond luidt: „Tot de eerste Algemeene Vergadering wordt het bondsbestuur gevormd door hen, die op 31 December 1918 leden zijn van de hoofdbesturen der (samensmeltende) vereenigingen." Dit geschiedt veel, pas bij de eerstvolgende periodieke aftreding heeft dan voor de eerste maal een vrije verkiezing van hoofdbestuursleden plaats. Hetzelfde gebeurt dan met de afdeelingsbesturen van den nieuwen bond, die ook uit de besturen der af-

---

reglement eener arbeidersvereeniging kan men haar inrichting over het algemeen slechts zeer onvoldoende leeren kennen, — de Webb's wezen er reeds op in hun Industrial Democracy 1897 blz. 148 — bij bonden, die zich voor de samenstelling van hun reglementen van een model als dat van het Roomsch-Katholieke Vakbureau bedienden, geven zij echter wel een bijzonder onnauwkeurig beeld der bondsinrichting.

deelingen van de oude organisaties worden samengesteld. Uiteraard volgt men alleen deze taktiek, indien de samensmeltende vereenigingen ongeveer gelijkwaardig zijn. Is dit niet het geval, dan zal als regel de zwakste hoogstens kunnen bedingen, dat een of enkele leden van haar bestuur zitting nemen in dat van den nieuw-gevormden bond, gelijk ook bij de fusie van den Bond van Cacao-, Chocolade- en Suikerbewerkers in 1908 met den Algemeenen Nederlandschen Bond van Arbeiders(sters) in het Bakkers-Chocolade- en Suikerwerkersbedrijf een der voorwaarden luidde: „In het algemeen hoofdbestuur zal een cacaobewerker zitting nemen.'' Ook al worden de fusionneerende organisaties echter formeel als gelijkwaardig beschouwd, dan zal het toch vaak bezwaren ontmoeten, vooral indien de fusie meerdere bonden betreft, het nieuwe hoofdbestuur uit de samensmelting der oude besturen te formeeren: het zou dan door zijn omvang tot snel handelen onbekwaam worden. Bij het ontstaan van den Centralen Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel uit den bond „De Post'' en den bond van Middelbaar Personeel bij Posterijen, Telegrafie en Telefonie hechtte men blijkbaar aan een zeer klein hoofdbestuur: men nam twee leden uit elk der beide besturen en deed door het fusiecongres den voorzitter aanwijzen. Een andere methode om de bezwaren van een te omvangrijk hoofdbestuur te ontgaan volgden de transportarbeiders bij de fusie, welke tot de oprichting van den Centralen Bond van Transportarbeiders leidde. De besturen der vijf zich vereenigende organisaties werden in hun geheel samengevoegd in den bondsraad. Dit college komt in de laatste jaren bij het groeien in ledental der bonden meer en meer voor. De bondsraad is feitelijk een uitgebreid bestuur of een kleine algemeene vergadering, hij staat tusschen beide in. Bij voorname kwesties wordt de raad door het hoofdbestuur gehoord: het is immers wenschelijk, dat het bestuur bij moeilijkheden bij eenig college advies kan inwinnen en het houden van algemeene vergaderingen wordt èn om den tijd, die met de voorbereiding gemoeid is, èn om de hooge kosten, die zij meebrengen, in groote organisaties steeds bezwaarlijker. Door de oude besturen nu in den bondsraad bijeen te voegen opent men de mogelijkheid zich te allen tijde de speciale kennis van ieder der leden voor een deel van het actiegebied van den bond ten nutte te maken. Hierna bij de behandeling van de

behartiging van de bijzondere belangen van de verschillende groepen arbeiders in één vereeniging kom ik nog op de instelling der bondsraden terug. (blz. 171 e.v.)

Het streven den overgang bij fusies zoo weinig mogelijk schokkend te maken spreekt ook uit de taktiek gevolgd bij het ontstaan van den Centralen Nederlandschen Ambtenaarsbond uit den Algemeenen Nederlandschen Ambtenaarsbond, den Bond van Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel en de Vereeniging van Belasting-Commiezen. De leden van elk dezer organisaties zouden door de vorming van vakgroepen — waarover later uitvoeriger — een zekere zelfstandigheid behouden. Daar de vakgroepen nu een eigen bestuur moesten hebben, stelde men bij de fusie de oude bondsbesturen als vakgroepsbesturen aan. Op deze wijze bemerkten de leden zoo weinig, als slechts eenigszins mogelijk was, van de verandering. Daar de oude afdeelingen der verschillende organisaties voortleefden in de plaatselijke vakgroepen of in de onderafdeelingen van den nieuwen bond, gaf men aan haar ook als regel de oude afdeelingsbesturen, een maatregel, die, daar toch het gewone lid meer met zijn afdeelingsbestuur dan met het hoofdbestuur te maken heeft, van groot belang moest zijn om de leden aan den nieuwen toestand te doen gewennen.

f. Een zeer begrijpelijke moeilijkheid bij fusies is deze, dat de vak- of bedrijfsgenooten, die zich te voren in afzonderlijke organisaties hadden vereenigd, vreezen, dat hun speciale groepsbelangen in den nieuwen samengestelden bond niet voldoende zullen worden behartigd. Zij willen dan, ook na de fusie, als groep een deel van hun oude zelfstandigheid behouden of dringen er op aan, gelijk wij reeds zagen, dat een aantal hunner vroegere bestuurders, al dan niet als vrijgestelden, in het nieuwe bestuur wordt opgenomen. Een recent voorbeeld van het mislukken eener fusie, doordat een der partijen zich terugtrok gedreven door vrees voor haar bijzondere groepsbelangen, levert de reeds eerder vermelde voorgenomen samensmelting van den Algemeenen Nederlandschen Grondwerkersbond en den Algemeenen Nederlandschen Stucadoorsbond met den Algemeenen Nederlandschen Timmerliedenbond en den Centralen Bond van Bouwvakarbeiders. De eerste bond verklaarde niet langer deel te willen nemen aan de besprekingen der fusiecommissie en geeft als reden, gelijk een bericht in „Het Volk" van 20 Augustus

1919 vermeldt: „Het Bestuur ziet in de voorstellen (der fusiecommissie), zooals het rapport (van deze) ze omschrijft een totale vernietiging van de groepsbelangen en onvoldoende medezeggingschap voor de leden van een zoo sterk gecentraliseerden bond." Om gelijke redenen trok ook de Stucadoorsbond zich terug.

Op verschillende wijzen kan in een organisatie worden gezorgd voor de bijzondere belangen van de verschillende groepen van vak- of bedrijfsgenooten. Ik wil deze geheele kwestie afzonderlijk onder de oogen zien in § 1 van Hoofdstuk VI (blz. 156 e.v.) bij de bespreking van eenige moeilijkheden, die zich bij de organisatie der arbeiders naar de bedrijven voordoen. Daarnaar verwijs ik dus en hier mag met deze enkele regels worden volstaan.

g. In het kort zullen nog worden vermeld eenige belemmeringen van samensmelting, die gewoonlijk niet aanleiding geven tot bepalingen in de fusievoorwaarden, daar zij, zoo zij zich voordoen, de fusie geheel onmogelijk maken.

Zoo zal een versmelting van twee bonden, die op verschillend politiek of religieus standpunt staan, feitelijk onmogelijk zijn. Ernstige pogingen hiertoe zijn dan ook zeer schaarsch, een enkele mag hier een plaats vinden. In 1912 vergaderden onder leiding van den secretaris van het Internationaal Tabaksbewerkers-Secretariaat hoofdbestuursleden van de bij het Nationaal Arbeids-Secretariaat aangesloten syndicalistische en van de tot het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen behoorende moderne organisaties van tabak- en sigarenbewerkers. Een eerste stap op den weg naar fusie werd gezet door het aannemen van deze motie: „De . . . conferentie . . . . is van oordeel, dat de strijd tegen de kapitalistische uitbuiting en tot verbetering van loon en andere arbeidsvoorwaarden alleen met goed gevolg kan worden gevoerd door een organisatie, die alle arbeiders in het geheele bedrijf omvat, en neemt zich voor in de richting van eene samensmelting van den Bond en de Federatie werkzaam te zijn. De conferentie richt in aansluiting met bovengenoemde verklaring aan den internationalen secretaris het verzoek ter gelegener tijd opnieuw een conferentie der beide hoofdbesturen van genoemde organisaties bijeen te roepen met het doel een ontwerp-regeling voor deze samensmelting vast te stellen." Bij dezen eersten voorzichtigen stap bleef het echter, tot een fusie is men niet gekomen.

Nauwelijks minder groot zijn de moeilijkheden, indien twee vereenigingen onderling-verschillende doeleinden nastreven bij haar actie. Zoo weigerde de Nederlandsche Vereeniging tot bevordering der belangen van Verpleegsters en Verplegers „Nosokomos” een samensmelting met de Nederlandsche Verplegers-Vakvereeniging, omdat zij het beginsel van de laatste: „mannen verpleegd door mannen en vrouwen door vrouwen” verwerpt.[1]) Iets dergelijks houdt het Nederlandsch Onderwijzers-Genootschap en den Nederlandschen Bond van Onderwijzers gescheiden. De eerste wil het behoud van den ambulanten hoofdonderwijzer in de school, terwijl de laatste juist als voornaamste doel, nog boven de verbetering der bestaansvoorwaarden van het onderwijzend personeel, de afschaffing van het ambulantisme heeft en dan ook alleen klasse-onderwijzers als leden opneemt. Er is nu een voorstel aangenomen van het hoofdbestuur van den bond, deze beperking te schrappen, daar vele leden om financiëele redenen voor hoofd eener school solliciteeren. Eén moeilijkheid op den weg naar fusie is daardoor weggenomen, maar de fusie is toch voorloopig van de baan door het verwerpen van een ander hoofdbestuursvoorstel, dat dadelijk met het eerste in verband stond: „De Bond draagt het Hoofdbestuur op onderhandelingen aan te knoopen met het Hoofdbestuur van ’t Nederlandsch Onderwijzers-Genootschap ten einde te komen tot stichting van één algemeenen onderwijzersbond, op gemeenschappelijk program door samensmelting van beide vereenigingen...”

Ongelijkheid van streven buiten de vakactie en buiten het gebied der eigenlijke politiek is een der redenen, die de Nederlandsche Roomsch-Katholieke Vereeniging van Handelsreizigers „St. Christoffel” afhoudt van een fusie met den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Handels-, Kantoor- en Winkelbedienden. „St. Christoffel” meent zich te moeten verzetten tegen een uitbreiding der verbruiks-

---

[1]) Een, misschien te nuchtere, verklaring van de houding der beide vereenigingen is niet moeilijk: Nosokomos bestaat overwegend uit vrouwelijke leden, op 1 Januari 1918 911 op een totaal van 929, terwijl de Nederlandsche Verplegers-Vakvereeniging uitsluitend mannelijke leden telt.

Blijkens een hoofdartikel in Nosokomos van 20 December 1919: „Is fusie met den Vakbond van Verplegenden gewenscht?” schijnt het hoofdbestuur ter wille van het vormen eener krachtiger organisatie over de oude bezwaren te willen heenstappen. Het opent de discussie over een eventueele samensmelting.

coöperatie, die door de vereenvoudiging in de distributie, die zij kon meebrengen, den arbeid der reizigers voor een deel overbodig zou maken. De handels- en kantoorbedienden daarentegen zien hun consumentenbelang door de winkel-coöperatie gediend en bevorderen haar dus naar krachten.

Vermelding verdienen nog de redenen, die een fusie van den Algemeenen Nederlandschen Schildersgezellenbond met de andere arbeidersorganisaties in de bouwvakken deden mislukken. In de bouwnijverheid bestaat een conflict tusschen de aannemers en de vakwerkgevers als schilders en stucadoors. De eersten wenschen een bouwwerk in zijn geheel aan te nemen om dan vervolgens het schilders- en stucadoorswerk zelf weer onder-aan-te-besteden. De schilders- en stucadoorspatroons, die op deze wijze van de aannemers afhankelijk zouden worden, willen daarop niet ingaan, doch eischen een directe partiëele aanbesteding, waarbij dan de aannemers niet als verbindingsschakel tusschen hen en den bouwheer zouden fungeeren. De aannemers dreigen, om hun wil door te zetten, het schilders- of stucadoorswerk in eigen beheer te doen uitvoeren en om zich hier nu tegen te verzetten heeft de organisatie der schilderspatroons een collectieve arbeidsovereenkomst met verplicht lidmaatschap afgesloten met de vereenigingen der schildersgezellen, zoodat geen georganiseerde schilder in dienst van een aannemer kan werken zonder het gevaar te loopen als lid van zijn bond te worden geschrapt, waardoor hij dus tevens geen werk bij een georganiseerden schilderspatroon kan krijgen. De werkgevers in het schildersbedrijf hebben dezen steun natuurlijk met een belangrijke verbetering der arbeidsvoorwaarden moeten betalen en het is dus begrijpelijk, dat de Schildersgezellenbond, toen de Algemeene Nederlandsche Timmerliedenbond op samensmelting aandrong met een verwijzing naar de voortschrijdende concentratie in de bouwbedrijven, de fusie afwees als praematuur: hij had toch juist zoo geprofiteerd van het tegenwerken dezer concentratie. [1])

[1]) Niets is bestendig hier op aard. In het nummer van 8 November 1919 van „De Schilder", Orgaan van den Algemeenen Schildersgezellenbond verscheen een hoofdartikel getiteld „Dom en reactionair", waarin o.a. deze uiting voorkomt: „Wij achten de partiëele aanbesteding dom en in strijd met de bedrijfsontwikkeling." De schrijver vergeet blijkbaar, dat hij door deze verandering van zijn meening tevens de argumenten, waarmee kort geleden de usie werd afgewezen, te niet doet.

Ik zal hier de bespreking der fusiemoeilijkheden beëindigen, hoewel overtuigd dat de behandeling zeer onvolledig heeft moeten zijn. De buitenstaander kan de bezwaren, die zich bij samensmelting voordoen, alleen leeren kennen uit wat hij aangaande de oplossing der kwesties in de, zelden gepubliceerde, fusievoorwaarden kan vinden en wat op fusiecongressen of in de vakbladen tot uiting komt. Veel is dit niet. Zooals begrijpelijk is, laten de commissies, die met de voorbereiding van een fusie zijn belast, zich zoo weinig mogelijk naar buiten uit over de geschillen, die in haar boezem zijn gerezen: hun publicatie toch zal aan hun bijlegging zeker niet bevorderlijk zijn en evenmin aan de eendracht in de nieuw te vormen organisatie.

§ 3. *Permanente samenwerking tusschen verwante arbeidersbonden.*

Wij zagen, dat de moeilijkheden, die zich bij samensmeltingen in werknemersbonden voordoen, vele zijn. Waar zij te groot blijken en fusie dus voorloopig onmogelijk is, behoeven de betrokken organisaties daarom nog niet haar oude geheele zelfstandigheid te behouden met de nadeelen, die de verdeelde actie meebrengt. In de praktijk vindt men meerdere vormen van permanente samenwerking, die meer of minder hechte banden tusschen de bonden leggen en gewoonlijk wel als overgangen tot hun geheele samensmelting moeten worden beschouwd. Als inleiding tot fusie dienen ook, ik wees er reeds op hiervoor op bladz. 126, de overeenkomsten aangegaan door een arbeidersorganisatie, aangesloten bij eén vakcentrale, en een verwante vereeniging, die deze aansluiting zoekt, waarbij zij zich verbinden binnen een bepaalden of onbepaalden tijd tot fusie te komen. Ook hierbij vindt men soms afspraken van reeds dadelijk ingaande samenwerking, zooals bij die tusschen den Nederlandschen Bond van Werklieden in Openbare Diensten en Bedrijven en den Algemeenen Nederlandschen Straatmakersbond, welke de bepaling bevat, dat de hoofdbesturen van beide „voor de behartiging der belangen van die categorieën van arbeiders, welke in de beide bonden worden georganiseerd, gemeenschappelijk overleg (zullen) plegen." Over het algemeen kan men echter zeggen, dat het directe effect van deze overeenkomsten gering is, waartegenover staat, dat, terwijl zij met

zoovele woorden de fusie in uitzicht stellen, bij het besluiten tot permanente samenwerking de bedoeling tot fusie te geraken meestal angstvallig wordt verzwegen, daar dan juist in de organisaties sterke stroomingen tegen het opgeven der zelfstandigheid bestaan.

De vormen, waarin de samenwerking kan geschieden, zijn zeer verschillend: van onderlinge afspraken elkaar te raadplegen of te steunen bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of bij voorkomende conflicten tot de stichting van een federatie door de vereenigingen, die toch alle haar eigen bestaan handhaven. Als voorbeeld van een weinig hechten band tusschen twee bonden moge dienen die, welke gelegd werd door een overeenkomst naar aanleiding van gerezen geschillen betreffende het terrein van organisatie door den Centralen Bond van Bouwvakarbeiders en den Algemeenen Nederlandschen Stucadoorsbond gesloten. Art. 2 van deze overeenkomst bepaalt: „Beide organisaties verbinden zich bij loonacties enz. te handelen in overeenstemming met de desbetreffende motie [1]), aangenomen door de Algemeene Vergadering van het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen in 1912. Tevens om, in dergelijke gevallen een overeenkomst aan te gaan omtrent het verleenen van steungelden aan leden van den anderen bond, welke in 't conflict betrokken worden (kunnen worden)." Samensmelting der beide bonden werd door den Centralen Bond wel gezocht, maar kon bij de stucadoors geen voldoenden aanhang vinden.

Nauwer is de band zoowel in de moderne, als in de Roomsch-Katholieke en Christelijke vakbeweging gelegd tusschen de verschillende organisaties, die alle het personeel in overheidsdienst organiseeren. Ik noemde op bl. 115 reeds enkele van de commissies, die de leiding der hier bedoelde samenwerking hebben. Het daar genoemde A. C. O. P. heeft, naar art. 2 van het Reglement van Orde bepaalt, tot taak „te werken aan de verbetering van den algemeenen toestand van het Overheidspersoneel, met name van

---

[1]) De motie luidt: „De algemeene vergadering, kennis genomen hebbende van de discussie over de verhouding der bonden onderling, spreekt de wenschelijkheid uit, dat zoowel bij een aanvallende staking, als bij een verdedigende, de bonden, wier respectieve leden bij het conflict betrokken kunnen worden, elkander tijdig op de hoogte stellen van den stand van zaken."

salaris-, pensioen- en rechtstoestandsregelingen." In het comité benoemt elke aangesloten bond een lid, dat bij het nemen van besluiten één stem uitbrengt. Voor gewichtige kwesties is een vergadering der gezamenlijke hoofdbesturen ingevoerd, welke minstens eens per jaar bijeenkomt. In haar brengt elk hoofdbestuur voor ieder lid der betrokken organisatie één stem uit. Het Comité heeft eigen geldmiddelen: de aangesloten vereenigingen dragen 10 cent per lid en per jaar bij. Ik heb den inhoud van het reglement in het kort weergegeven, om aan te toonen, hoe een samenwerking als de hier bedoelde kan plaats hebben. Als middel om te komen tot samensmelting van de verbonden organisaties heeft het Comité reeds voor een groot deel aan de verwachtingen beantwoord. In 1914 werd het ingesteld en met 1 Januari 1919 had fusie plaats tusschen drie der aangesloten bonden: den Algemeenen Nederlandschen Ambtenaarsbond, den Bond van Nederlandsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel en de Vereeniging van Kommiezen bij 's Rijks Belastingen in Nederland. Meerdere samensmeltingen zijn in voorbereiding. In November 1919 heeft te Amsterdam op initiatief van den Algemeenen Nederlandschen Rijkswerkliedenbond een vergadering plaats gehad van de hoofdbesturen der bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen aangesloten organisaties van overheidspersoneel onder leiding van het bestuur der vakcentrale. Men achtte de praktische moeilijkheden te groot om reeds nu te komen tot één grooten algemeenen bond, maar besloot wel pogingen aan te wenden om de organisatie van Rijkswerklieden en die van Werklieden in openbare Diensten en Bedrijven tot één bond te vereenigen.

Bij de Roomsch-Katholieke organisatie van personeel in publieken dienst vertoont zich iets dergelijks. Men wil daar drie centralen van vereenigingen van overheidspersoneel vormen, de eerste bestaande uit den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Overheidspersoneel en den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Personeel bij de Posterijen, Telegrafie en Telefonie, de tweede uit de Algemeene Roomsch-Katholieke Ambtenaarsvereeniging en andere soortgelijke organisaties en de derde uit de Roomsch-Katholieke Onderofficiersvereeniging. Tusschen deze drie centralen zou dan federatieve samenwerking plaats hebben. Fusie van meerdere hierbij betrokken bonden is wel een der uitgesproken doel-

einden van het gelegde verband. Vooral onder de Roomsch-Katholieke ambtenaren groeit de neiging tot grootere concentratie.

Ook bij andere dan organisaties van overheidspersoneel vindt men instituten als de hierboven bedoelde. Meerdere handelsreizigersvereenigingen hebben te zamen gesticht een „Bureau voor Sociale Actie ten dienste van Handelsreizigers en Handelsagenten in Nederland", dat juridisch den vorm heeft van een vereeniging, waarvan de aangesloten organisaties lid zijn. Het doel van het Bureau is meer eenheid te brengen in de zelfs voor de Nederlandsche vakbeweging zeer bijzonder versnipperde organisatie der handelsreizigers. Het is waarschijnlijk, dat samensmeltingen van bij het Bureau aangesloten vereenigingen niet lang op zich zullen laten wachten [1]; een algeheele fusie van alle leden-vereenigingen is daarom uitgesloten, omdat onder haar enkele een bepaalde politieke of religieuze kleur hebben. Om die reden heeft het bestuur van het Bureau ook geweigerd de leiding van een algemeene samensmelting op zich te nemen [2]. Een dergelijke instelling als het Bureau voor Sociale Actie is ook het Actie-Bureau in het Kunst- en Amusementsbedrijf, gesticht door de Algemeene Nederlandsche Artistenvereeniging, de Nederlandsche Centrale Artistenvereeniging en den Nederlandschen Bond van Geëmployeerden in het Kunst- en Amusementsbedrijf.

---

[1]) Een commissie ontwierp een plan tot samensmelting van de neutrale vereenigingen aangesloten bij het Bureau. Hiervoor wees ik reeds op blz. 126 in een noot en op blz. 123 op de voorstellen der commissie.

[2]) Evenals fusie komt ook *gereglementeerde* samenwerking op economisch terrein tusschen arbeidersbonden van verschillende richting weinig voor. Het meest nog tusschen Christelijke en Roomsch-Katholieke vereenigingen. Een voorbeeld hiervan geeft de overeenkomst in 1918 gesloten tusschen den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Grafischen Bond en den Nederlandschen Christelijken Grafischen Bond. Voor de samenwerking vormen de dagelijksche besturen een commissie, waarvan uit den eenen bond een voorzitter, uit den anderen een secretaris wordt benoemd. Ook in de afdeelingen wordt het vormen van dergelijke commissies aanbevolen. Minder formeel en ook meer als tijdelijk bedoeld is de samenwerking tusschen de moderne, christelijke. roomsch-katholieke en neutralen bonden van spoorwegpersoneel en den Bond van Ambtenaren bij de Nederlandsche Spoorwegen. Een commissie werd in 1919 uit deze benoemd om een gemeenschappelijk programma van eischen te formuleeren en den vorm voor een eventueel te voeren verscherpte actie te bepalen. Dergelijk samenwerken geschiedt veelvuldig.

Wanneer eenmaal een band tusschen organisaties is gelegd, hebben zij de neiging hem steeds vaster aan te halen. Zoo komt men vaak eindelijk tot een gecentraliseerden eenheidsbond, zoodat de samensmelting der oorspronkelijke zelfstandige vereenigingen zich dan zeer geleidelijk heeft voltrokken. Het meest typische voorbeeld geven hiervan enkele gebeurtenissen in de neutrale vakbeweging, vooral de totstandkoming van den Neutralen Bond van Spoorwegpersoneel. Den 22en November 1914 werd door een aantal categorale vereenigingen van personeel der Hollandsche IJzeren Spoorweg Maatschappij gesticht het „Centraal Comité van H. IJ. S. M.-vakvereenigingen", waarbij op 1 Januari 1917 6 organisaties met ruim 2000 leden waren aangesloten. De vorming van dit Comité uit de vertegenwoordigers der verbonden vereenigingen deed tusschen haar een federatieve samenwerking tot stand komen. Daarnaast vormde zich met gelijk doel de „Commissie voor Permanente Samenwerking van Categorische Bonden bij de Staatsspoorwegen", met op 1 Januari 1917 een totaal van 8 aangesloten vereenigingen met ruim 2200 leden. Deze beide centralen vereenigden zich nu in Januari 1917 tot het Neutraal Verbond van Spoorwegpersoneel. Leden van dit verbond zijn de oude categorale vereenigingen, die haar zelfstandigheid behouden en volgens art. 8 der statuten „vrijheid van handelen hebben in alle aangelegenheden, welke niet bij de vereeniging (het Verbond) in behandeling zijn", terwijl de integriteit nog eens extra wordt gewaarborgd door de bepaling: „De vereeniging (het Verbond) mengt zich niet in de interne aangelegenheden der leden (de vereenigingen)". Daar staat tegenover, dat de besluiten van de vergadering van afgevaardigden bindend zijn voor de leden-vereenigingen, behoudens beroep op de „vergadering van afgevaardigden en plaatsvervangers," welk beroep echter in spoedgevallen kan worden uitgeschakeld. Wij zien hier tusschen het centrale lichaam en de samenstellende deelen een tactiek van geven en nemen; men wil eenheid, maar ziet zich verplicht de zelfstandigheid der oude onafhankelijke vereenigingen te ontzien. Lang kan een dergelijke toestand nooit duren: den 7en April 1918 werd het federatieve Verbond gereorganiseerd in den Neutralen Bond van Spoorwegpersoneel, die als gecentraliseerde organisatie alleen natuurlijke personen als leden kent. Niet alle sporen van het vroegere karakter gingen echter verloren,

de oude aangesloten vereenigingen leven gedeeltelijk nog voort in de sterk op den voorgrond tredende vakgroepsorganisatie. Hierna bij de bespreking van de behartiging der vakbelangen in den bedrijfsbond zal ik hierop nog nader terug komen.

De vorm van een federatie tusschen meerdere catogorale vereenigingen, gelijk het vroegere Neutraal Verbond van Spoorwegpersoneel dus had, komt meer voor in de neutrale vakbeweging van overheidspersoneel. De Centrale van Vereenigingen van Personeel in 's Rijksdienst, welke in Juli 1916 werd gesticht en op 1 Januari 1919 35 vereenigingen omvatte met een 9000 leden, heeft in haar statuten bepalingen over „De verhouding van de Centrale tot de aangesloten vereenigingen," welke ook getuigen van een gedwongen schipperen om de eigenliefde der categorale organisaties niet te kwetsen, terwijl men toch de behoefte aan eenheid in de leiding voelt. De betreffende artikelen, welke voor zichzelf spreken, mogen hier een plaats vinden:

„*Art. 22:* Het Algemeen Bestuur der Centrale neemt zelfstandig het initiatief tot het aanhangig maken van elke zaak, die van gemeenschappelijk belang is.

De categorale belangen worden door elke vereeniging zelfstandig behartigd.

Art. 23: Het Dagelijksch Bestuur der Centrale kan op verzoek van eene aangesloten Vereeniging besluiten eene die Vereeniging in het bijzonder aangaande zaak, ter hand te nemen. Voor zoover eene zaak ambtenaren betreft, wier belangen worden behartigd in meerdere Vereenigingen bij de Centrale aangesloten, zal eene voor deze ambtenaren door de Centrale te voeren actie goedkeuring moeten hebben van $^3/_4$ der betrokken Vereenigingen.

Bij het staken der stemmen beslist het Dagelijksch Bestuur.

Art. 24: Het Dagelijksch bestuur houdt de aangesloten Vereenigingen zooveel mogelijk op de hoogte van de actie in zake de algemeene belangen.

De aangesloten Vereenigingen geven aan het Dagelijksch Bestuur der Centrale de meest uitgebreide inlichtingen over de door haar gevoerd wordende actie.

Voor elke nieuwe actie behoeven de aangesloten Vereenigingen de goedkeuring van het Dagelijksch Bestuur der Centrale.

Wordt een categorale zaak door de Centrale behartigd, zoo

geschiedt alles, die zaak betreffende, na overleg tusschen het Dagelijksch Bestuur der Centrale en het Bestuur der betrokken Vereeniging of Vereenigingen."

Een dergelijke regeling kan moeilijk een snelle en krachtige actie in de hand werken. Hoe groot de ongebondenheid van de aangesloten vereenigingen is, ook in voorname aangelegenheden als salariskwesties, blijkt wel het best uit het volgende zegenvierende berichtje in het orgaan „De Centrale" van 30 Mei 1919: „De 7 organisaties van belastingpersoneel aangesloten bij onze Centrale hebben elkaar de hand gereikt. Zij zijn het eens over de salariëering en de organisatie van het bedrijf. Ziehier, waartoe onze centralisatie leidt. De voordeelen kunnen niet uitblijven". Voor den juichtoon is zeker alle aanleiding, indien men den toestand vergelijkt met dien, toen de vereenigingen nog geheel op zichzelf stonden, maar het berichtje verraadt toch ook, dat, indien enkele groepen van dissidenten het komen tot overeenstemming over de betreffende kwesties onmogelijk hadden gemaakt, de centrale hier niet eens had kunnen optreden. Ik twijfel niet, of de Centrale zal binnen niet te langen tijd het voorbeeld van het Neutraal Verbond van Spoorwegpersoneel volgen en tot de opheffing der categorale vereenigingen overgaan.

In de overheidsbedrijven, waar evenals bij de spoorwegen staking wettelijk verboden is en zij in elk geval slechts bij hooge uitzondering zal worden gebruikt als middel om verbetering der arbeidsvoorwaarden te verkrijgen, is snelle en krachtige actie minder noodzakelijk dan in particuliere bedrijven. Een eenigszins stroeve en omslachtig werkende gedecentraliseerde organisatievorm zal onder het personeel der eerste dan ook langer kunnen blijven bestaan en minder hinderlijk blijken dan onder de arbeiders der laatste. Een blijvende federatieve band tusschen meerdere vereenigingen van vakgenooten, die allen in éénzelfde bedrijf arbeiden, vindt men buiten de overheidsbedrijven zelden. Alleen in de syndicalistische vakbeweging komt zij voor, doch dan niet als overgang van geheele zelfstandigheid der kleine soms over het geheele land zich uitstrekkende vereenigingen naar de eenheidsorganisatie, waarin zij zich zullen oplossen, maar als de naar het syndicalistische beginsel van een groote mate van zelfstandigheid voorziene locale eenheden, waaruit de landelijke organisatie federatief is opge-

bouwd. Gewoonlijk is er in één gemeente slechts één afdeeling der federatie, maar soms vindt men er meerdere naast elkaar, die ieder een bepaalde groep vakarbeiders omvatten. Zoo heeft de Nederlandsche Federatie van Transportarbeiders in Amsterdam een elftal aangesloten vereenigingen, waarvan ik wil noemen de Algemeene Havenarbeidersvereeniging „Recht en Plicht," de chauffeursvereeniging „Bewust Streven" en de Vaste Veemarbeidersvereeniging. Formeel hebben deze, hoewel dus alle in éénzelfde gemeente gevestigd, onderling geenerlei verband, maar zij staan alleen in direct contact met de landelijke federatie. Ik zal hierover nog nader moeten spreken. (blz. 161 e.v.)

HOOFDSTUK VI.

Enkele bijzondere moeilijkheden bij de organisatie der arbeiders naar de bedrijven.

§ 1. *De behartiging van de vakbelangen in de bonden der bedrijfsgenooten.*

Als een der moeilijkheden bij fusie vonden we: angst voor de verwaarloozing der speciale vakbelangen. De bespreking, hoe de bezwaren uit den weg konden worden geruimd, werd toen verwezen naar deze paragraaf, waarin ik dus wil uiteenzetten, hoe in den bedrijfsbond de bijzondere belangen der vakgenooten tot hun recht kunnen komen. Want dat hiervoor wordt gezorgd, is ongetwijfeld noodzakelijk. De belangengemeenschap van hen, die in eenzelfde bedrijf werkzaam zijn, moge grooter zijn dan die van hen, die eenzelfde beroep of vak uitoefenen, daarom mag de laatste nog niet worden verwaarloosd. De loonen der vakgenooten, werkzaam in verschillende bedrijven, zullen steeds een onderlinge afhankelijkheid vertoonen, die bij loonacties niet uit het oog verloren mag worden, en ook hun verdere arbeidsvoorwaarden zullen vaak door bijzondere omstandigheden worden beïnvloed, welke de niet-vakgenoot moeilijk volkomen kan begrijpen. Naarmate arbeiders hooger geschoold zijn of hun arbeid meer afwijkt van die, welke door de groote massa van de in het bedrijf werkzamen wordt verricht, zullen ook hun speciale belangen gewichtiger worden. Het sterkst komt dit uit, waar naast de technische arbeiders ook het administratieve personeel in één organisatie een plaats heeft gevonden. De eersten zullen dan als regel het laatste ver in getalsterkte overtreffen en dit zal het gevaar loopen slechts zelden gehoor te vinden voor zijn wenschen, indien het geen organen heeft, die zijn bijzondere belangen naar voren kunnen brengen en deze in de

leidende colleges der organisatie kunnen behartigen. Doch ook de andere geschoolde hulparbeiders zullen de noodzakelijkheid van eigen vertegenwoordigers in de organisatie gevoelen.

Dit lijkt zeer eenvoudig en vanzelf sprekend, maar onder de leiders in de vakbeweging bestaat over het algemeen een soms meer soms minder openlijk tot uiting gekomen afkeer tegen speciale voorzieningen voor de behartiging der bijzondere vakbelangen. Men eischt van de bestuurders organisatorisch talent en het verstaan van de kunst van onderhandelen en meent dat aan hen dan het voorstaan der meest uiteenloopende belangen zonder gevaar kan worden toevertrouwd. Dit vrij veel voorkomend gevoelen is wel te verklaren. Men vreest voor de vorming van groepen van vakgenooten, van bondjes in den grooten bond, die wellicht te groote zelfstandigheid zullen krijgen, daardoor aan de eenheid in de leiding afbreuk zullen doen en de organisatie op deze wijze verzwakken. Deze gevaren zijn inderdaad niet denkbeeldig en men zal ze dus moeten pogen te vermijden bij het bepalen van de wijze, waarop de groepsbelangen behartigd zullen worden. Zij zullen echter nooit de oorzaak kunnen zijn van een verwaarloozing dier belangen. Meer en meer wordt dit ingezien en gedurende de laatste jaren hebben de meeste groote bonden hun aandacht aan deze kwestie gewijd.

Met de behartiging der speciale belangen van bepaalde groepen vakgenooten loopt parallel die van de belangen der arbeiders in eenzelfde bedrijf in bonden, welke meerdere bedrijven omvatten. De redenen voor bijzondere voorzieningen zijn bij beide gelijk; zij worden dan ook veelal verward en men spreekt van instellingen voor de behartiging der belangen van de arbeiders in bepaalde bedrijven als van „vakgroepen", waar „bedrijfsgroepen" zijn gemeend. Daar er echter organisatorisch geen essentiëel verschil bestaat tusschen beide, zal ik ze ook gezamenlijk bezien. In Nederland vooral, waar vaak de bedrijven te klein zijn, dan dat de daarin werkzame arbeiders afzonderlijke bonden zouden kunnen vormen en dus samengestelde bedrijfsbonden noodzakelijk zijn, moet gezorgd worden, dat in hen de belangen van de arbeiders in elk bedrijf behoorlijk tot hun recht kunnen komen.

Een moeilijkheid levert het op, dat de hier bedoelde bijzondere belangen niet de eenige zijn, welke in de organisatie moeten

worden verzorgd. Men heeft ook de locale en er bestaat kans, dat een van deze beide groepen aan de andere wordt opgeofferd. De regeling der behartiging van de bijzondere vakbelangen was daarom ook in den Algemeenen Nederlandschen Diamantbewerkersbond betrekkelijk eenvoudig; de diamantindustrie toch is vrijwel geheel op één plaats geconcentreerd en onderling verschillende locale belangen kan men dus in den Diamantbewerkersbond verwaarloozen. Vroeger, toen de nationale organisaties federaties waren van zelfstandige plaatselijke vereenigingen, — gelijk thans nog bij de syndicalistische organisaties het geval is — stond het locale belang op den voorgrond en was het algemeene daaraan ondergeschikt. Het nut van den federatieven organisatievorm was echter verdwenen, toen de arbeidsvoorwaarden als regel niet meer voor één bepaalde gemeente, maar voor grootere territoiren werden vastgesteld; locale belangen traden toen terug voor de algemeene en deze ontwikkeling zal zich nog verder voortzetten, naarmate de werkgevers zich meer nationaal in algemeene organisaties vereenigen en met de arbeidersbonden voor het geheele land geldende collectieve arbeidscontracten afsluiten. Soms zullen de locale verschillen echter niet kunnen worden verwaarloosd, zoo bijv. bij den landbouw, waarbij elke streek haar eigen, deels op oude gewoonten en gebruiken steunende, deels uit de bodemgesteldheid voortkomende, eigenaardigheden heeft, waarmee ook bij het vaststellen der arbeidsvoorwaarden rekening moet worden gehouden. In dergelijke gevallen zal men zich voor het probleem zien gesteld de behartiging zoowel der bijzondere locale als der bijzondere vakbelangen in de organisaties mogelijk te maken.

Op tweeërlei wijze kan worden zorg gedragen voor de behartiging der groepsbelangen. Ten eerste door hun, dien speciale belangen gemeen zijn, invloed te verschaffen op de besturende en wetgevende colleges in de organisatie en ten tweede door den verschillenden groepen daarbij tevens gelegenheid te geven haar bijzondere aangelegenheden in eigen boezem te bespreken.

Gewoonlijk gaan de beide voorzieningen samen, in enkele gevallen komt de eerste afzonderlijk voor. In haar meest primitieven vorm vinden we de toekenning van invloed aan de bij eenige

beslissing direct belanghebbenden op deze beslissing bij den Nederlandschen Bond van Christelijk-Protestantsch Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel „Door Plicht tot Recht". Is bijv. door de directie der Posterijen het advies van de organisatie over eenig conceptreglement gevraagd, dan wordt dit concept aan de dadelijk-geïnteresseerden rondgezonden met het verzoek eventueele opmerkingen aan het bestuur kenbaar te maken. Het is wel duidelijk, dat een dergelijke procedure alleen mogelijk is, waar een bepaalde groep slechts zeer weinig leden telt, in andere gevallen is het stelsel praktisch onuitvoerbaar. Een gelijk informeele wijze om de meeningen van hen, die tot een bepaalde categorie behooren, te leeren kennen, vermeldt o. a. de Nederlandsche Bond van Christelijke Arbeiders in de Kleedingindustrie en aanverwante vakken; is eenige zich over het geheele land uitstrekkende actie noodig, dan reist een hoofdbestuurder die afdeelingen af, waar de bij de actie betrokkenen voornamelijk zich bevinden. In afdeelings- of bestuursvergaderingen kan de hoofdbestuurder dan kennis nemen van de wenschen, die onder hen leven.

Deze gevallen zijn uitzonderingen. Gewoonlijk heeft men vertegenwoordiging in of invloed op de organen der bonden van de verschillende groepen der leden, dadelijk in aansluiting aan de voor de bespreking harer belangen geschapen voorzieningen. Deze laatste komen uiteraard niet alleen voor, zij zijn toch slechts de hulpmiddelen, waardoor de invloed op de organen kan worden uitgeoefend.

Juist omdat de invloed op de besturende organen hoofdzaak is en de uitoefening van deze moet worden mogelijk gemaakt of vergemakkelijkt door het onderling overleg der groepsgenooten, zal ik dit laatste eerst nader beschouwen om vervolgens de meer of minder directe medewerking bij de samenstelling der bondsorganen of bij het nemen van beslissingen in hen te bezien. Een en ander zal eerst met betrekking tot de plaatselijke afdeelingen en vervolgens met betrekking tot de geheele nationale organisatie worden besproken.

Ik begin met de minst formeele wijze van onderlinge bespreking der groepsbelangen in de afdeelingen. Zonder dat de statuten of reglementen iets hieraangaande bepalen, roept een afdeelingsbestuur de leden, die eenzelfde vak uitoefenen of in eenzelfde bedrijf

werkzaam zijn, te zamen, telkens wanneer eenige kwestie aanhangig is, welke hun speciaal aangaat. Een dergelijke taktiek komt veel voor. De vergadering treedt dan op als adviescollege voor het afdeelingsbestuur. Zij is niet permanent, doch wordt alleen in bijzondere gevallen uitgeschreven, bij een dreigende staking of het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst; zij heeft geen eigen bestuur, doch wordt geleid door de bestuurders der afdeeling. Als voorbeeld kan ik noemen den Christelijken Metaalbewerkersbond in Nederland.

De bijeenkomsten van vak- of bedrijfsgenooten, vakgroepen of bedrijfsgroepen, ziet men zich nu meer en meer ontwikkelen. Eenige grootere vastheid krijgen de plaatselijke vakgroepen, zoodra zij in de reglementen van den bond of van de afdeelingen worden behandeld, zij het ook, dat haar invoering nog geheel facultatief blijft, gelijk in de model-statuten van het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie. Zij krijgen daarbij nog grootere zelfstandigheid, wanneer zij eigen besturen hebben door en uit de leden gekozen. Deze besturen zijn vaak schijnbesturen, als hun leden, wat meermalen het geval is, alle bestuurders-bevoegdheden ontzegd zijn. De vakgroepsvergaderingen staan dan nog onder leiding van het afdeelingsbestuur en de gekozen leiders der vakgroepen zijn feitelijk slechts haar vertrouwensmannen, haar vertegenwoordigers bij het afdeelingsbestuur, dat hen ook raadpleegt in zaken van minder gewicht, die het bijeenroepen der geheele vakgroep niet zouden wettigen. Men vindt dit o.a. bij den Algemeenen Nederlandschen Bond van Meubelmakers, Behangers en aanverwante vakgenooten. Op de zelfstandigheid der vakgroep heeft de instelling van zulk een „bestuur,'' dat niet eens vergaderingen bijeen kan roepen en waarvan geenerlei initiatief uit kan gaan, natuurlijk geen invloed. Krijgt het bestuur echter werkelijk de bij zijn functie behoorende bevoegdheden, dan is daardoor de positie der vakgroepen belangrijk vrijer geworden. Zij kunnen nu vergaderen, zoo vaak dit noodig blijkt, kunnen voorstellen doen aan de ledenvergaderingen der afdeelingen en zijn nu aan de voortdurende voogdij der afdeelingsbesturen ontgroeid. Reeds bij het bestaan van een vakgroepsorganisatie als de hier bedoelde heeft de vrees voor te groote vrijheid der vakgroepen, voor het domineeren der groepsbelangen en het te loor gaan van de eenheid der afdeelingen

tot maatregelen geleid, zoo o.a. in den Nederlandschen Bond van Mannelijke en Vrouwelijke Arbeiders in de Kleedingindustrie en aanverwante vakken, waar een afdeelingsbestuurder zitting neemt in het bestuur der vakgroepen.

De positie van de plaatselijke vak- of bedrijfsgroepen met eigen bestuur is steeds nog een van ondergeschiktheid aan het afdeelingsbestuur. Dit treedt naar buiten op en staat ook alleen in verbinding met het hoofdbestuur. De vakgroep heeft geen eigen middelen, doch verhaalt eventueele uitgaven van vergaderingen en dezulke op de afdeelingskas. De vorming der vakgroepen is gewoonlijk nog facultatief en wordt overgelaten aan de vakgenooten zelf of aan het afdeelingsbestuur. Wij zullen de vakgroepen echter ook gelijkwaardig naast de plaatselijke afdeelingen vinden staan en eindelijk de laatste aan de eerste ondergeschikt.

Gelijkwaardig met de afdeelingen en eigenlijk *als* afdeelingen, met eigen bestuur en eigen kas, direct in contact met het hoofdbestuur der organisatie en dus niet via het afdeelingsbestuur, wat alles den vakgroepen een groote mate van zelfstandigheid geeft, komen zij voor in de syndicalistische federatieve bonden, voor welke deze organisatievorm met principiëele argumenten verdedigd wordt. Ik gaf hiervan reeds enkele voorbeelden op bladz. 155, bij de bespreking van permamente samenwerking tusschen meerdere verder op zichzelf staande vakvereenigingen. Het gevaar ontstaat in een dergelijk geval, wanneer dus in één gemeente meerdere afdeelingen van één organisatie onderling los van elkander voorkomen, dat een gezamenlijk optreden van alle plaatselijk bij de federatie aangeslotenen zeer moeilijk wordt, en men zal dit bezwaar nog grooter achten, wanneer men bedenkt, dat in de syndicalistische arbeidersvereenigingen de zelfstandigheid der plaatselijke afdeelingen, alweer krachtens haar beginsel, zooveel grooter is dan in de meer gecentraliseerde. Men heeft het bezwaar op verschillende wijzen trachten op te heffen. Er worden gemeenschappelijke vergaderingen belegd der afdeelingen ter plaatse, de besturen confereeren in alle aangelegenheden van algemeenen localen aard en eindelijk vormen soms de afdeelingen samen een plaatselijke federatie. Dit geschiedde o.a. door de te Amsterdam gevestigde vereenigingen aangesloten bij de Nederlandsche Federatie van Transportarbeiders, die de Plaatselijke Federatie van Transportarbeiders te Amsterdam vormden.

De statuten van deze garandeeren den vereenigingen, die deel van haar uitmaken, het behoud van haar zelfstandigheid en vermelden als voornaamste doel het onderling verleenen van moreelen steun door de federanten. Het bestuur der plaatselijke federatie verzamelt alle gegevens betreffende de aangesloten vereenigingen en deelt de aan de landelijke federatie mee. Het verband met haar wordt verder nog gelegd door de bepaling, dat „op de gecombineerde besturenvergaderingen en op Algemeene Vergaderingen het bestuur van de Nationale (thans Nederlandsche) Federatie van Transportarbeiders in Nederland zal kunnen zijn vertegenwoordigd met een adviseerende stem." Daar echter het toetreden tot de plaatselijke federatie geheel vrijwillig geschiedt en zij feitelijk buiten het organisatorisch verband van het geheel staat, moet deze wijze om de locale eenheid te herstellen toch als een lapmiddel worden beschouwd. Ook van syndicalistische zijde wordt dit thans erkend en in den laatsten tijd worden de bij de Landelijke Federatie van Bouwvakarbeiders in Nederland aangesloten vereenigingen, die reeds een Plaatselijke Federatie van Bouwvakarbeiders hadden gevormd, geheel samengesmolten tot één gewone afdeeling. Naar buiten treedt dan dus één afdeelingsbestuur op, terwijl natuurlijk nog behoorlijke vertegenwoordiging wordt gegeven aan de belangen der verschillende vakgroepen. Niet alleen in syndicalistische organisaties komen de meerdere afdeelingen naast elkaar in één plaats voor: zoo heeft ook de Christelijke Bond van Sigarenmakers en Tabaksbewerkers in Nederland twee afdeelingen te Kampen, een van sigarenmakers en een van sorteerders en ander vast personeel (hiertoe behooren zij, die niet, gelijk de sigarenmakers in tarief werken), welke geheel los van elkaar zijn.

Opmerking verdient het nog, dat bij het vakgroep-stelsel, dat wij hier bezien, de gelijkwaardigheid met de gewone plaatselijke afdeelingen vooral hierdoor uitkomt, dat soms vak- of bedrijfsgroepen van bepaalde categorieën voorkomen naast afdeelingen, die de overige leden te zamen omvatten. Dit is bijv. het geval in den Christelijken Zeemansbond in Nederland, die behalve de matrozen en verdere bemanning der visscherijvaartuigen ook de schippers opneemt, in afzonderlijke vakgroepen, die geen onderdeel van de plaatselijke afdeeling vormen en dus als aparte afdeelingen moeten worden beschouwd, en evenzoo in den Algemeenen Nederlandschen

Bond van Arbeiders(sters) in het Bakkers-, Chocolade- en Suikerbewerkersbedrijf, die in Amsterdam, Rotterdam en Wormerveer afzonderlijke vakgroepen-afdeelingen van cacao- en suikerbewerkers heeft, terwijl daarnaast de gewone afdeelingen de overige leden bevatten.

Het gevaar, dat de locale eenheid loopt bij de hier geconstateerde groote zelfstandigheid der vakgroepen, is niet het eenige nadeel, dat zij meebrengt. De administratie van meerdere los naast elkaar staande plaatselijke afdeelingen is veel omslachtiger en kostbaarder dan die van één locale organisatie en ook zal het voorkomen van meerdere plaatselijke afdeelingen onderlinge wrijving onvermijdelijk maken. Elk bestuurscollege heeft de neiging zijn machtssfeer uit te breiden en daar het aanzien van het bestuur eener arbeidersvereeniging steeds direct evenredig is met het aantal leden, dat het vertegenwoordigt, schrikt men er vaak niet voor terug het ledental te vergrooten, eventueel ook ten koste van andere zelfs „bevriende" corporaties. Grens- en andere geschillen kunnen hiervan het gevolg zijn. Een zeer enkel maal zullen de onderlinge moeilijkheden zelfs zoover gaan, dat zij tot openlijken strijd leiden. Hiervan geeft de geschiedenis van den Algemeenen Nederlandschen Diamantbewerkersbond een voorbeeld. Toen in deze de vakgroepen gelijk de „aangesloten vereenigingen" der syndicalistische organisaties met een groote mate van zelfstandigheid naast elkaar stonden onder een centraal federatief college, is het voorgekomen, dat een dier vakgroepen, de briljantslijpersknechtenvereeniging „Streven naar Verbetering" tegen een zuster-afdeeling, een vereeniging van briljantslijpersbazen in staking ging. Dit is zeker niet dienstig voor het aanzien en de macht der organisatie en men hief dan ook de eigen besturen der vakgroepen op. Wij mogen een zoo scherp conflict wel als een groote uitzondering beschouwen, maar veelvuldig komt het voor, dat de vakgroepen, indien zij het recht hebben zelfstandig naar buiten op te treden — hetgeen, wanneer zij de plaats van afdeelingen innemen, wel steeds het geval zal zijn — door het stellen van haar eischen aan de werkgevers zonder voorafgaand overleg met andere groepen de belangen van deze, en vaak ook van zichzelf, belangrijk kunnen schaden. Men heeft hier dan ook alle bezwaren, die wij bij het stelsel van zuivere *vak*organisatie vonden: een feitelijke bedrijfsarbeidersorganisatie is er in de hier bedoelde ge-

vallen niet, doch alleen vakorganisaties met een meer of minder hechten band, die bij het rijzen van moeilijkheden steeds weer breken kan. Vakgroepen met groote zelfstandigheid scheiden zich soms af als geheel zelfstandige organisaties. De Gaswerkersvereeniging „Verbetering zij ons Streven", een der Amsterdamsche afdeelingen van de Nederlandsche Federatie van Werklieden in Openbaren Dienst heeft zich, daar zij — dit was de officiëel opgegeven reden — zich niet vereenigen kon met de wijze, waarop het hoofdbestuur het resultaat van een gehouden referendum beschouwde, in December 1919 van de Federatie losgemaakt, terwijl kort daarna een tweede Amsterdamsche afdeeling, de Vereeniging van Werklieden bij de Gemeente-Waterleiding „Verbetering zij ons Streven" volgde. In 1912 stichtten de in vakgroepen georganiseerde chocolade-, cacao- en suikerbewerkers van den Algemeenen Nederlandschen Bond van Arbeiders(sters) in het Bakkers-, Chocolade- en Suikerbewerkersbedrijf een eigen bond, die later weer met den ouden samensmolt. En als derde voorbeeld: de agenda der 12e algemeene vergadering van de vrij zelfstandige Nationale Vakgroep van Handelsreizigers van de Nederlandsche Vereeniging van Christelijke Kantoor- en Handelsbedienden vermeldt het volgende, trouwens door het bestuur bestreden, voorstel eener afdeeling: „De Nationale Vakgroep besluite tot het uittreden uit de Nederlandsche Vereeniging enz. om te komen tot een zelfstandige organisatie." Het gevaar voor versnippering in de vakbeweging is dus niet denkbeeldig en de zoo levendige vrees voor te groote vrijheid der vakgroepen niet ongegrond. Men vindt, waar de vakgroepen met eigen besturen reglementair zijn behandeld, veelal bepalingen, die te groote vrijheid moeten voorkomen, bijv. dat alleen speciale belangen in de vergaderingen mogen worden besproken, dat de agenda van elke bijeenkomst aan het afdeelingsbestuur moet worden meegedeeld of dat de leden van het afdeelingsbestuur steeds toegang hebben tot de groepsvergaderingen. Typisch is ook de volgende bepaling in het model-huishoudelijk reglement van het Roomsch-Katholieke Vakbureau: „Indien een vakgroep of een afdeeling een besluit heeft genomen en het Afdeelingsbestuur of het Bondsbestuur oordeelt, dat bij de uitvoering van dit besluit andere vakgroepen, de (geheele) afdeeling, andere vakgroepen of de Bond betrokken wordt, zal het niet worden uitgevoerd, alvorens de daarbij betrokken vakgroepen, de geheele

afdeeling, de (andere) afdeelingen of de Bondsraad zijn gehoord."

De hier genoemde bezwaren zullen zich nog sterker kunnen doen gevoelen, waar de vakgroepen niet naast de gewone afdeelingen bestaan of een geheel gelijkwaardige positie hebben, maar de kern der plaatselijke organisatie vormen als onderdeelen der nationale vakgroepen, waarin de geheele bond is verdeeld. Er zijn dan ook wel statutair afdeelingen, maar slechts terwille van de behartiging van eventueele belangen, die de verschillende groepen plaatselijk gemeen mochten hebben, terwijl daarentegen, gelijk wij hiervoor zagen, de vakgroepen er gewoonlijk zijn voor de behandeling van zaken, welke eventueel slechts een bepaalde groep zouden aangaan. Hier komen dus de afdeelingen locaal eerst op de tweede plaats na de vertakkingen der nationale vakgroepen. Bij de beschouwing dezer laatste zal ik de hier bedoelde plaatselijke vakgroepen beter kunnen bespreken.

De instelling der locale vakgroepen is op zichzelf niet voldoende, zij alleen kan de behartiging der speciale belangen niet verzekeren, doch bijzondere voorzieningen moeten worden getroffen voor het uitoefenen van invloed op de beslissingen der bestuurscolleges, in dit geval die van de plaatselijke afdeelingen. Ik gaf hiervoor reeds eenige voorbeelden van dergelijke beïnvloeding in zeer primitieven vorm. Zeer veel komt het voor, waar de vakgroepen geen eigen bestuur hebben, doch het afdeelingsbestuur zoo noodig de vak- of bedrijfsgenooten samenroept, dat geen bepaalde regelen zijn vastgelegd, maar dat de leden der afdeeling bij de verkiezing van het bestuur zorgen, dat daarin verschillende groepen vaklieden vertegenwoordigd zijn. Het bestuur werkt dit zelf in de hand door zijn aanbevelingen bij het vervullen van vacatures, gelijk bijv. geschiedt in den Nederlandschen Bond van Christelijke Arbeiders in de Kleedingindustrie en aanverwante vakken. In den Nederlandschen Christelijken Grafischen Bond heeft men in het afdeelingsreglement een aanwijzing in deze richting gegeven. Art. 5 luidt: „Bij de samenstelling (der afdeelingsbesturen) moet zooveel mogelijk worden rekening gehouden met de beroepen in de afdeeling vertegenwoordigd." Meer positief vinden we dit voorgeschreven in de reeds eenige malen genoemde model-statuten van het Roomsch-Katholieke Vakbureau, die in art. 9 bepalen: „De afdeelingsvakgroepen kiezen haar vertegenwoordigers, genaamd vakgroepsver-

tegenwoordigers in het afdeelingsbestuur." Zij worden hier dus ook weer door de betrokken groepsgenooten aangewezen en niet gelijk in de vorige gevallen door alle afdeelingsleden te zamen.

Ook wanneer de vakgroepen een eigen bestuur hebben, al dan niet toegerust met eigenlijke bestuursfuncties, laat men het in de meeste gevallen aan de afdeelingen over, of zij en zoo al, in welke mate en op welke wijze, bij de samenstelling van haar bestuur daarin vertegenwoordiging willen geven aan de in de afdeeling voorkomende beroeps- of bedrijfsgroepen. Zoo bij den Nederlandschen Bond van Arbeiders in het Landbouw-, Tuinbouw- en Zuivelbedrijf, waar men zonder eenige statutaire bepaling zoo ver gaat, dat de afdeelingsbesturen feitelijk bestaan uit de gecombineerde besturen der bedrijfsgroepen van zuivelarbeiders, landarbeiders en arbeiders in aardappelmeelfabrieken. Dwangbepalingen op dit gebied brengen ontegenzeggelijk het nadeel mee, dat wellicht een geschikt man niet in het bestuur kan worden opgenomen, omdat reglementair aan een lid eener andere groep een plaats toekomt. Dit heeft de Algemeene Nederlandsche Bond van Rijkswerklieden er waarschijnlijk toe gebracht te bepalen, dat de bedrijfsgroepen eigen besturen hebben, waarvan voorzitter en secretaris worden toegevoegd aan het afdeelingsbestuur, dat dan zijn gewone aantal „algemeene" leden behoudt. Dit is zeker een gelukkige oplossing, indien ten minste de omvang van het afdeelingsbestuur dan niet zoo groot wordt, dat een snel handelen wordt bemoeilijkt.

Naar ik meen, verdient in den regel het opnemen in het afdeelingsbestuur van beoefenaars van verschillende vakken of van arbeiders werkzaam in verschillende bedrijven zeker aanbeveling. De algemeene locale belangen zullen dan meer in de afdeelingsledenvergadering naar voren worden gebracht, terwijl in het bestuur de categorale belangen tot hun recht zullen komen. Beide colleges zullen zich aldus aanvullen.

Alvorens af te stappen van dit gedeelte betreffende de plaatselijke afdeelingen, wil ik er nog even op wijzen, dat soms het probleem, hoe de bijzondere belangen in deze behartigd kunnen worden, zich niet voordoet, daar, indien al de geheele bond meerdere groepen vak- of bedrijfsgenooten omvat, soms in één afdeeling slechts één bepaalde groep voorkomt. Plaatselijke vakgroep en afdeeling vallen dan samen en het locale bestuur bestaat dan van-

zelf uitsluitend uit deskundigen. Dit komt het meest voor bij samengestelde bedrijfsbonden, als voorbeeld noem ik den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Textielarbeidersbond, die in de afdeelingen Amersfoort en Hilversum alleen tapijtwevers heeft.

Naast de voorzieningen getroffen, opdat plaatselijk kan worden opgekomen voor de speciale belangen, staan die, welke tot doel hebben eenheid in de behartiging der groepsbelangen over het geheele land mogelijk te maken. Deze zijn echter over het algemeen veel minder uitgewerkt en ook van veel jonger datum. De collectieve arbeidscontracten werden tot voor kort nog vrijwel uitsluitend voor het beperkte territoir van één gemeente afgesloten en hiervoor moesten dus de arbeiders van bepaalde groepen ook slechts plaatselijk worden geraadpleegd. Eventueele actie strekte zich als gevolg daarvan eveneens slechts over een klein gebied uit. Thans is dit veranderd: in verscheidene bedrijven bestaan voor het geheele land geldende collectieve contracten, voor typografen, lithografen, schilders, steenhouwers, sigarenmakers en anderen meer. Voor het afsluiten van deze overeenkomsten is overleg met de in verschillende deelen des lands gevestigde betrokkenen veelal gewenscht, al zal ook onderlinge bespreking tusschen hen, die in één gemeente werkzaam zijn, bijv. indien het loon naar gemeenteklassen wordt bepaald, niet achterwege kunnen blijven. De plaatselijke en nationale vakgroepsorganisaties zullen dus naast elkaar moeten bestaan, de eerste vaak ook als grondslag voor de laatste. Het oorzakelijk verband tusschen het afsluiten van een voor het geheele land geldende collectieve arbeidsovereenkomst en het formeeren van een nationale vakgroepsorganisatie is zeer duidelijk in den Nederlandschen Christelijken Bouwarbeidersbond. Deze kent alleen een nationale vakgroep van schilders, welke eerst werd opgericht, toen de hun betreffende over geheel Nederland werkende collectieve arbeidsovereenkomst zoo ver was gevorderd, dat de belanghebbenden ter goedkeuring van het ontwerp moesten worden geraadpleegd.

Wij zullen bij de nationale vakgroepen vormen vinden, overeenkomstig aan die, welke wij bij de plaatselijke aantroffen. De afzonderlijke vakgroepsbesturen komen bij de eerste echter veel minder voor dan bij de laatste. Indien het noodig blijkt, noodigt

het hoofdbestuur eener organisatie de afdeelingen uit vertegenwoordigers van een bepaalde categorie der leden te zenden, die dan te zamen de nationale vakgroepconferentie uitmaken. Zoo de afdeelingen zelf vakgroepen hebben, wijzen deze haar afgevaardigden voor de nationale vakgroep aan, gelijk in den Nederlandschen Christelijken Grafischen Bond geschiedt. Uiteraard zijn dit dan vaak de bestuursleden der locale vakgroepen en aldus kan de nationale vakgroepsvergadering in wezen worden de gecombineerde vergadering van de vakgroepsbesturen der afdeelingen onder leiding van het hoofdbestuur. Zelden komt nationale vakgroepsorganisatie voor, waar de locale geheel informeel is. In den Christelijken Metaalbewerkersbond vindt men dit wel, er zijn daar echter reeds plannen de plaatselijke vakgroepen te reglementeeren en haar dus het informeele karakter te ontnemen.

Als overgangsvorm naar het eigen, min of meer zelfstandige, nationale vakgroepsbestuur vinden we ook hier het oneigenlijke bestuur, dat feitelijk slechts bestaat uit enkele vakgroepsleden, welke geen bestuursfuncties hebben, doch voor de vakgroep als adviseurs bij het hoofdbestuur optreden en aan dit eventueel rapporten over vakgroepszaken uitbrengen. Een dergelijk bestuur heeft de groep spoorwegpersoneel van den Christelijken Mijnwerkersbond. Komt men eindelijk tot echte vakgroepsbesturen, gelijk o.a. de lithografen in den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Grafischen Bond en de groepen van den Neutralen Bond van Spoorwegpersoneel ze hebben, zoo gaat hiermee gewoonlijk gepaard de invoering van vakgroepsjaarvergaderingen, die in aansluiting met de algemeene jaarvergadering worden gehouden. Bij het vakgroepstelsel van den Neutralen Bond wil ik iets langer stilstaan, omdat deze vereeniging het voorbeeld geeft van een plaatselijke vakgroepsorganisatie, waaraan de algemeene plaatselijke afdeeling ondergeschikt is. Ik besprak hierboven op blz. 152 reeds het ontstaan van den Neutralen Bond van Spoorwegpersoneel, zijn vakgroepstelsel is nog het logisch gevolg van dit ontstaan. De vakgroepen met eigen besturen en eigen kas, welke gevuld wordt uit de bondskas door een subsidie in evenredigheid met de ledentallen, hebben ieder haar locale afdeelingen, die dus tevens de locale vakgroepen vormen. Een plaatselijke bondsafdeeling wordt eerst opgericht, indien er meerdere vakgroepsafdeelingen in een

gemeente bestaan of daar tien verschillende vakgroepsleden gevestigd zijn. In de afdeelingsbesturen zendt elke vakgroepsafdeeling één lid. Hoezeer de vakgroepsafdeeling ter plaatse de voornaamste organisatievorm is, blijkt ook hieruit, dat zij de contributie int, en dat niet, zooals gewoonlijk, bepaald is, dat de vakgroepen zich alleen met de speciale belangen der groepsgenooten bemoeien, maar dat de bondsafdeeling zich „uitsluitend met algemeene zaken'' bezighoudt. De nationale vakgroepen maken de kern uit der organisatie en hebben een groote mate van vrijheid. Zij konden tot voor kort „onder beding van mededeeling aan en goedkeuring van het Bondsbestuur'' naar buiten optreden en met name verzoeken richten aan de directies der spoorwegmaatschappijen. Dat dit nu niet meer mogelijk is, is een gevolg van de verklaring van deze, dat zij alleen op brieven van de hoofdbesturen zullen antwoorden. Hiermee staat ook in verband, dat men de samenstelling van de algemeene vergadering, die bestond uit de afgevaardigden der nationale vakgroepen — een sterke reminiscentie aan de vroegere federatieve samenwerking tusschen zelfstandige vereenigingen — zal wijzigen, zoodat zij in het vervolg zal bestaan uit de afgevaardigden der plaatselijke bondsafdeelingen. Daar ook het bondsbestuur naast den voorzitter, eersten secretaris en eersten penningmeester, die dadelijk door de algemeene vergadering in functie werden gekozen, slechts afgevaardigden der vakgroepen bevatte en er dus geen enkel orgaan was, dat uit den aard zijner samenstelling geacht kon worden speciaal voor de algemeene belangen der leden op te komen, verdient m. i. de wijziging in de samenstelling der algemeene vergadering wel aanbeveling: de vrees was gewettigd, dat anders in dezen bond aan particularisme te veel voet zou worden gegeven. Dat zoo weinig zorg aan de behartiging der algemeene locale belangen is besteed, vindt zijn gereede verklaring in het feit, dat de bond bij zijn actie tegenover zich vond als werkgeefsters eenige maatschappijen, die van uit één centraal punt voor het geheele land en dus voor alle plaatsen de arbeidsvoorwaarden vaststelden.

Gelijk wij reeds bij de bespreking der plaatselijke zorg voor speciale belangen zagen, is de vakgroepsformatie slechts middel om te komen tot het uitoefenen van invloed op de besturende organen. Waar de nationale vakgroepen zelf naar buiten kunnen

optreden, is dit niet noodig. Het gevaar voor verlies van de eenheid in acties der organisatie wordt dan echter wel heel groot en daarom behoort dit ook tot de uitzonderingen.

Minder dan bij de samenstelling der afdeelingsbesturen wordt bij die der hoofdbesturen rekening gehouden met een vertegenwoordiging der verschillende in den bond voorkomende beroepen en bedrijven, in elk geval is dit slechts hoogstzelden reglementair voorgeschreven. De reden hiervan ligt voor de hand: de functie van hoofdbestuurder is veel gewichtiger dan die van lid van een afdeelingsbestuur en daarom wil men in de keuze van de hoofdbestuurders zoo weinig mogelijk beperkt zijn. Toch komen bindende voorschriften op dit punt voor. Zoo bepaalden de statuten van den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Litho-, Foto- en Chemigrafenbond, die onlangs met den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Grafischen Bond samensmolt, dat de gezamenlijke nationale vakgroepsbesturen het bondsbestuur vormen, en het huishoudelijk reglement van de Nederlandsche Vereeniging van Spoorwegpersoneel schrijft voor, dat de voorzitters der nationale vakgroepen tevens ambtshalve deel uitmaken van het hoofdbestuur, terwijl het dagelijksch bestuur in functie door de algemeene vergadering gekozen wordt. Om de hiervoor reeds genoemde reden, dat de spoorwegmaatschappijen alleen kwesties aangebracht door de hoofdbesturen der organisaties in behandeling nemen, heeft men thans voorgesteld de zelfstandige vakgroepsbesturen te doen vervallen; de jaarlijksche vakgroepsvergaderingen zullen blijven bestaan onder leiding van het hoofdbestuur en de algemeene vergadering zal van elke vakgroep een vertegenwoordiger in het hoofdbestuur kiezen. Als laatste voorbeeld van statutaire vertegenwoordiging van de vakgroepen in het hoofdbestuur wil ik nog noemen de Roomsch-Katholieke Vereeniging van Spoorwegpersoneel „St. Rafaël,'' naast de voorzitters der nationale vakafdeelingen hebben in haar hoofdbestuur zitting de voorzitter en acht leden, die dadelijk door den „Raad van afgevaardigden'' worden gekozen.

Een regeling, krachtens welke de vak- of bedrijfsgroepen leden in het hoofdbestuur benoemen, terwijl ook „algemeene'' leden er zitting in hebben, lijkt mij wel gelukkig. Zij komt eenerzijds te gemoet aan het bezwaar, dat men niet zijn vrijheid behoudt de meest geschikte menschen tot de functie van hoofdbestuurder te

roepen en anderzijds wordt op die wijze toch in het hoofdbestuur een college geschapen, waarin, in tegenstelling met de algemeene vergadering, die uit de locale afgevaardigden bestaat, zij zitting hebben, die speciaal op der hoogte der groepsbelangen zijn. Bij een eenigszins aanzienlijk aantal vakgroepen zal echter het hoofdbestuur bij een dergelijke regeling, we zagen dit bezwaar reeds bij de afdeelingen, te grooten omvang krijgen, terwijl, indien men het bestuur tot de vakgroepsvertegenwoordigers beperkt, de vakgroepen vooral op vakkennis zullen letten en eerst in de tweede plaats op organisatorische kwaliteiten, welke toch voor de bestuurders, die met de dagelijksche leiding zijn belast, onontbeerlijk zijn. Indien een bestuurscollege een te groot aantal leden telt, heeft dit tot gevolg, dat de feitelijke macht in de vereeniging in haar vollen omvang bij het dagelijksch bestuur gaat berusten; het eigenlijke bestuur wordt dan een kleine algemeene vergadering, staande tusschen deze en het dagelijksch bestuur. Als zoodanig is het echter niet bedoeld, zoodat de reglementaire werkzaamheden dan niet met de praktisch verkregen positie overeenstemmen.

Waar gevaar dreigt voor een dusdanige verwording van het bestuurscollege, is het beter het daadwerkelijk ontstane ook formeel vast te leggen door de instelling van een afzonderlijk lichaam tusschen bondsbestuur en algemeene vergadering, dat dan als een uitgebreid bestuur kan worden beschouwd en in gewichtige zaken het bestuur van advies kan dienen. Dit laatste kan de organisatorische talenten uit den bond bevatten, het zal bij grootere organisaties geheel uit bezoldigde krachten kunnen bestaan. In het nieuw gevormde college, gewoonlijk bondsraad [1]) genoemd, zijn

---

[1]) Nu wederom een nieuw college wordt genoemd, moge hier voor den niet-deskundigen lezer een zeer kort overzichtje volgen van de reeds genoemde organen, die in een arbeidersbond kunnen voorkomen, met summiere aanduiding van hun taak.

Algemeene vergadering of congres:	de hoogste macht in den bond. Zorg voor de algemeene belangen van alle leden.
hoofdbestuur:	uitvoering van de besluiten der algemeene vergadering, dagelijksch bestuur en leiding van den bond. Optreden namens den bond naar buiten.
afdeelings-ledenvergadering:	zorg voor de algemeene belangen der leden van een plaatselijke afdeeling.

de vakgroepen vertegenwoordigd, die dus door middel van den raad invloed op de bondsleiding kunnen uitoefenen. Een bondsraad kent men bijv. in den Nederlandschen Bond van Arbeiders in het Landbouw- en Zuivelbedrijf. Het bondsbestuur heeft er zelf zitting in en verder de bezoldigde propagandisten en de afgevaardigden van de vier vakgroepen der land- en veenarbeiders, zuivelarbeiders, tuinlieden en arbeiders aan de aardappelmeelfabrieken, twee voor elk duizendtal der tot de groep behoorende leden. De bondsraden van den Algemeenen Nederlandschen Christelijken Ambtenaarsbond en den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Bond van Post-, Telegraaf- en Telefoonpersoneel „St. Petrus" zijn ongeveer gelijk aan den eerstgenoemde, al zijn de verschillende vakgroepen in deze elk door slechts één lid vertegenwoordigd. De bondsraad van den onlangs uit een samensmelting van den Algemeenen Nederlandschen Timmerliedenbond en den Centralen Bond van Bouwvakarbeiders ontstanen Algemeenen Bond van Bouwvakarbeiders heeft daarentegen evenals de landbouwbond weer onder de vakgroepen een vertegenwoordiging in verhouding tot het aantal leden, dat tot de groepen behoort. Dit laatste lijkt mij niet noodig. Het is gewenscht, dat elke vakgroep behoorlijk voor zijn belangen kan opkomen in het college, maar, daar dit een voornamelijk adviseerende taak heeft en zelden bindende besluiten zal nemen en dus ook stemmingen tot de hooge uitzonderingen zullen behooren, zal een evenredige vertegenwoordiging slechts moeilijkheden kunnen

afdeelingsbestuur:	uitvoering van de besluiten der afdeelingsledenvergadering. Plaatselijke leiding in ondergeschiktheid aan het hoofdbestuur.
bonds-vakgroepsvergadering:	zorg voor bijzondere belangen van bepaalde groepen van leden over het geheele territoriale arbeidsveld van den bond.
bonds-vakgroepsbestuur:	uitvoering van de besluiten van de bonds-vakgroepsvergadering. Het geven van advies aan het hoofdbestuur.
afdeelings-vakgroepsvergadering:	zorg voor bijzondere belangen van bepaalde groepen in een afdeeling.
afdeelings-vakgroepsbestuur:	uitvoering van de besluiten der afdeelings-vakgroepsvergadering. Het geven van advies aan het afdeelingsbestuur of aan het hoofdbestuur direct of via het bonds-vakgroepsbestuur.

meebrengen bij ver uiteenloopen van de grootten der verschillende groepen, zonder dat belangrijke voordeelen daartegenover staan.

Als taak der bondsraden wordt steeds opgegeven de behartiging der groepsbelangen en het adviseeren van het hoofdbestuur. De Roomsch-Katholieke postbond „St. Petrus" heeft een afzonderlijk reglement voor den bondsraad, waarvan art. 10 luidt: „De bondsraad heeft ten doel de bijzondere belangen der onderscheidene categorieën in den bond vereenigd voor te staan zonder echter de verhouding onderling en het bondsbelang daardoor te schaden." De bondsraadsleden zijn de erkend deskundigen, elk op zijn gebied, zoodat het bestuur vaak in bijzondere gevallen zal kunnen volstaan met het raadplegen van enkelen hunner, die speciaal met een bepaalde zaak bekend kunnen worden verondersteld, terwijl de geheele raad niet wordt bijeengeroepen. De instelling van een bondsraad maakt natuurlijk de plaatselijke en nationale vakgroepsorganisatie niet overbodig, de raad is slechts het middel, waardoor de in de vakgroepsbijeenkomsten tot uiting gekomen meeningen, wenschen en klachten het bestuur bereiken. De bondsraad is daarom de noodzakelijke bekroning der groepsorganisatie, wanneer de opneming van groepsvertegenwoordigers in het bestuur zelf bezwaren met zich zou brengen.

Een belangrijk grootere beteekenis dan de hier besprokene heeft de bondsraad gekregen bij een der grootste bonden, aangesloten bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen, de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders. Hij gaat hier de plaats innemen van de algemeene vergadering. In de omvangrijkste organisaties is de neiging algemeen het congres meer op den achtergrond te brengen. Konden vroeger, toen de arbeidersbonden nog slechts enkele honderdtallen leden telden, echte algemeene ledenvergaderingen worden gehouden, welke later tot bijeenkomsten van de afgevaardigden der plaatselijke afdeelingen werden teruggebracht, nu er bonden zijn met meer dan twee honderd afdeelingen over het geheele land verspreid, welke alle een of meer afgevaardigden, in verhouding tot haar ledental, ter jaarvergadering zenden, is deze laatste, die gewoonlijk enkele dagen duurt, zoo kostbaar geworden, dat men is gaan twijfelen, of haar nut nog wel in overeenstemming is met haar kosten. Een vergadering van meerdere honderd leden is weinig geschikt waardevollen arbeid

te leveren; zij beperkt zich gewoonlijk dan ook bij de bonden tot het oefenen van critiek op de daden van het bestuur en het aannemen van zijn voorstellen. Het noodige contact tusschen de leden of afdeelingen en het hoofdbestuur kan echter beter door het orgaan, het vakblad, worden onderhouden en men heeft daarom veelal besloten het congres slechts eens per twee of drie jaren bijeen te roepen. In de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders heeft nu de bondsraad, daar genoemd de Vereenigingsraad, waarin naast de grootere afdeelingen en de tot een kring samengevatte kleinere ook de verschillende bedrijfsgroepen vertegenwoordigd zijn, de taak van de algemeene vergadering grootendeels overgenomen, zoodat hij de hoofdbestuurders benoemt, de jaarverslagen goedkeurt, de statuten en het huishoudelijk reglement wijzigt enz., terwijl de algemeene vergadering aldus meer het karakter van een feestelijke bijeenkomst gekregen heeft. Het hoofdbestuur bestaat geheel uit gesalariëerden, het wordt bijgestaan door een Bestuursraad, die naast de hoofdbestuurders ook de bezoldigde afdeelings- en districtbestuurders bevat. De leden van deze beide colleges worden gekozen, zonder dat speciaal acht wordt geslagen op het bedrijf, waaruit zij afkomstig zijn, en wij zien dus, dat hier aan het lichaam, waarin mede de bedrijfsgroepen zijn vertegenwoordigd, de hoogste macht in de vereeniging is toevertrouwd.

De bondsraden zagen wij in het algemeen als de adviescolleges der hoofdbesturen. Volledigheidshalve wil ik er nog op wijzen, dat hier en daar het bestuur zich ter voorlichting in speciale vakaangelegenheden door een enkel met dat doel ingestelde commissie van advies laat bijstaan. Zij wordt dan door het bestuur zelf samengesteld uit hen, die het als bij uitstek deskundig beschouwt, of door de algemeene vergadering. Een zuiver vertegenwoordigend lichaam van de groepen is de commissie dus niet. Ik noem hier de „Commissie voor het vaste personeel" in den Nederlandschen Roomsch-Katholieken Tabaksbewerkersbond „St. Willibrordus," welke adviseerend optreedt in alle zaken betreffend het vaste personeel, d w. z. hen, die niet gelijk de sigarenmakers in tarief werken.

Ik wees er hiervoor reeds enkele malen op, dat bij de toeneming in ledental der arbeidersbonden de organen of vakbladen meer en meer het normale verbindingsmiddel zijn geworden tusschen hoofd-

bestuur en leden. Ook voor het tot uiting brengen van de bijzondere wenschen en grieven der groepen van vakgenooten bieden zij ruimschoots de gelegenheid. In de eerste plaats zal elk lid steeds kunnen pogen ingezonden stukken geplaatst te krijgen, terwijl er bij weigering van opneming door den redacteur gewoonlijk beroep is op een speciaal hiervoor ingestelde commissie of op het hoofdbestuur. Men heeft echter ook in de vakbladen van verscheidene bonden voor de verschillende vak- of bedrijfsgroepen afzonderlijke rubrieken gereserveerd, waar de betrokkenen hun belangen kunnen bespreken. Zoo in de periodieken van den Nederlandschen Centralen Bond van Christelijke Arbeiders(sters) werkzaam in de bedrijven van voedings- en genotmiddelen, de moderne en syndicalistische transportarbeidersbonden en den Nederlandschen Bond van Arbeiders in het Landbouw-, Tuinbouw- en Zuivelbedrijf. In enkele gevallen gaat men nog verder en stelt voor elk dezer rubrieken een afzonderlijken redacteur aan, die onder toezicht van het bondsbestuur de aan de groep toegewezen ruimte redigeert en aan wien ook alle bijdragen door de groepsleden moeten worden gezonden. Men vindt dit bij den Neutralen Bond van Spoorwegpersoneel voor alle groepen en bij de Nederlandsche Vereeniging van Spoorwegpersoneel alleen voor de tramemployés, die in de spoorwegbonden steeds een bijzondere positie innemen, daar zij voor het grootste deel een anderen werkgever hebben dan de rest. Wij vinden dit reserveeren van een deel van het orgaan voor bepaalde groepen nooit alleen ter vervanging van de vakgroepsorganisatie, maar slechts waar deze laatste een groote ontwikkeling vertoont.

Bij de behandeling der behartiging der bijzondere belangen in de enkelvoudige of samengestelde bedrijfsarbeidersbonden rest mij nog een korte bespreking van het vertrouwensmannenstelsel. Dit is in het buitenland, shop-stewards en Vertrauensleute, meer verbreid dan bij ons. Het heeft tot doel een behoorlijke belangenverzorging voor hen, die bij denzelfden werkgever in dienst zijn. Zij kiezen één uit hun midden als vertegenwoordiger bij het afdeelingsbestuur of, indien de onderneming groot is, geschiedt dit door de arbeiders van elk onderdeel. Indien er geen vertrouwensmannen zijn, wordt het contact met de personeelen der grootere werkgevers onderhouden door personeelsvergaderingen onder leiding van het afdeelingsbestuur. Deze worden echter alleen uitgeschreven bij bijzondere

gelegenheden als loonacties, dreigende stakingen enz., zij scheppen dus niet gelijk het stelsel der vertrouwenslieden een permanente verbinding. In enkele organisaties komen thans vertrouwensmannen voor, zoo in den Algemeenen Nederlandschen Metaalbewerkersbond, waar de afdeeling Amsterdam het eerst „het instituut Vertrouwensmannen" kende. De bond zal de invoering voor alle afdeelingen met meer dan duizend leden thans verplicht gaan stellen; er is reeds een conceptreglement, dat waarschijnlijk wel zonder ingrijpende veranderingen zal worden ingevoerd. Het stelsel is mede aan de behartiging der vakbelangen dienstig gemaakt, daar de vertrouwensmannen niet alleen uit en door de personeelen en afdeelingen van personeelen, maar ook uit en door de branchegroepen worden gekozen. Als hun functie geeft art. 9:

> „De vertrouwensmannen staan het bestuur steeds terzijde; zij vormen de schakel tusschen bestuur en leden en hebben de volgende taak:
>
> het geven van leiding aan de fabriekspropaganda voor het winnen van nieuwe leden;
>
> de nieuw aanvangende werklieden te bewerken of te laten bewerken tot lid van onzen Bond;
>
> de in de fabriek nieuw aanvangende leden in te lichten of te laten inlichten over speciale werkplaatsaangelegenheden;
>
> het ter kennis brengen van het bestuur van misstanden, verzoeken van groepen leden of het meedeelen van andere zaken, die voor het bestuur van belang geacht kunnen worden;
>
> het bevorderen van plaatsing van werkloozen door het opgeven van opengekomen plaatsen;
>
> het verleenen van medewerking voor het verkrijgen van een goede statistiek;
>
> het in ontvangst nemen van klachten over bonds- of afdeelingsaangelegenheden en het ter kennis brengen daarvan bij het bestuur;
>
> het bewerken of doen bewerken van leden, die schuld hebben of hun lidmaatschap hebben opgezegd."

De vergadering van vertrouwenslieden in één afdeeling heeft enkele algemeene functies, als het opmaken der voordracht voor de verkiezing van bestuursleden op de jaarvergadering der afdeeling en het voorzien in tusschentijdsche vacatures. De vergaderingen

staan onder leiding van het afdeelingsbestuur. Gelijk ik reeds zeide, zal de invoering van het stelsel der vertrouwensmannen alleen verplicht zijn voor de afdeelingen met meer dan duizend leden. Het is zeer waarschijnlijk, dat in deze de vergadering der vertrouwenslieden meer en meer de functies der ledenvergadering zal overnemen, daar de bijeenkomsten van alle leden in dergelijke groote afdeelingen steeds bezwaarlijker zullen worden. De vertrouwensliedenvergadering zal dan in de afdeeling zijn, wat de bondsraad in de nationale organisatie is, en evenals deze zal ook de eerste een goede gelegenheid bieden voor de vertegenwoordiging van bijzondere groepsbelangen.

Ik wil hier nog met een enkel woord wijzen op het rapport, uitgebracht in 1913 door een „Commissie tot onderzoek naar de mogelijkheid en wenschelijkheid van vakgroepen in den Algemeenen Nederlandschen Bond van Handels- en Kantoorbedienden.'' Dit rapport is te vinden in het orgaan van den bond Onze Strijd van 27 Februari 1913. De commissie informeerde bij een groot aantal organisaties naar het bestaan van vakgroepen en stelde aan haar onder meer de volgende vraag: „Heeft de instelling van vakgroepen of onder-afdeelingen tot gevolg gehad vermindering of vermeerdering der belangstelling van de leden in de organisatie in haar geheel of in de algemeene arbeidersbeweging?'' De strekking van de vraag is duidelijk. Vooral de suggestieve plaatsing van „vermindering'' voor „vermeerdering'' — anders dan spraakgebruik is — wijst op de vrees, dat de leden zich te veel lid van hun vakgroep en te weinig lid van den bond of lid van de geheele arbeidersgemeenschap zullen gaan voelen. Uit de antwoorden bleek, dat de vrees nauwelijks gegrond was. Van de twaalf organisaties, die de vraag implicite of uitdrukkelijk beantwoordden, constateerden er slechts twee een vermindering der belangstelling in de algemeene bondszaken, zich uitend in een afnemend vergaderingsbezoek, terwijl daarentegen een viertal bonden een groeiende belangstelling op deze punten na invoering van vakgroepen opmerkten. Het resultaat, waartoe de commissie komt, is, dat afzonderlijke vergaderingen van hen, die tot bepaalde groepen behooren, mogelijk gemaakt moeten worden. Op deze vergaderingen, die steeds onder leiding staan van het afdeelingsbestuur, worden de bijzondere belangen besproken en kan worden besloten voorstellen aan de

bondsvergadering te doen, welke voorstellen echter eerst bij de afdeelingsvergadering ingediend en door haar geaccepteerd moeten worden.

Ik kan nu het besprokene aldus samenvatten, dat als regel in de enkelvoudige of samengestelde bedrijfsbonden, die zorg gedragen hebben, dat naast de belangen, die allen in den bond georganiseerden gemeen zijn, ook de locale en de bijzondere vak- en bedrijfsbelangen tot hun recht komen, men dit aldus heeft trachten te bereiken, dat de laatste hun verzorging vinden in de besturen of in colleges, die tot het geven van advies aan deze zijn ingesteld, terwijl de beide eerste meer in het bijzonder in de algemeene vergaderingen van bond en afdeelingen worden behartigd. Bij een dergelijke verdeeling zullen beiderlei belangen behoorlijk worden in het oog gehouden, terwijl de eenheid in de leiding der organisatie behouden kan blijven. De vak- of bedrijfsgroepen behooren in het geheel niet, de plaatselijke afdeelingen slechts in locale kwesties van niet-algemeen belang naar buiten op te treden: beide zijn steeds ondergeschikt aan de centrale bondscolleges.

Tot slot mogen hier nog enkele voorbeelden aantoonen, dat men ook in het buitenland veelal op analoge wijze heeft getracht locale en groepsbelangen beide te verzorgen. Een onderscheid is, dat men daar gewoonlijk — een enkele maal zagen wij het hiervoor ook bij ons — de twee soorten vertegenwoordigers, die elk speciaal voor een van beide moeten opkomen, te zamen in één college zitting doet nemen. De National Union of Railwaymen, de Engelsche organisatie, die het zuiverst het karakter van bedrijfs-arbeidersbond vertoont en 400.000 leden telt, is voor de verkiezing van het bestuur verdeeld in zes kiesdistricten, welke elk weer onderverdeeld zijn in vier afdeelingen, die de verschillende groepen, als locomotiefpersoneel, werkplaatspersoneel enz. bevatten. Het bestuur, dat voor algemeene zaken natuurlijk als een geheel optreedt, is voor speciale groepszaken gesplitst in vier Departmental Committees, elk bestaande uit de afgevaardigden van de zes districten. Cole in zijn The World of Labour p. 263 zegt hiervan: „Aldus is in het kiesdistrict de locale eenheid erkend en in de verkiezingsafdeelingen in het district het belang van de groepen, terwijl de instelling der Departmental Committees berust op het inzicht, dat de groepsbelangen zoowel nationaal als plaatselijk zijn.''

Een tweede voorbeeld levert het Verband der Metallarbeiter in Duitschland met 550.000 leden. Het geheele land is ten opzichte der organisatie verdeeld in elf districten, welke de organisatorische eenheden vormen. In deze districten vindt men nu zoowel een territoriale verdeeling in afdeelingen met afdeelingsbesturen, als een verdeeling der leden naar het beroep in vakgroepen met eigen besturen. De beide indeelingen loopen naast elkaar: ieder lid behoort tot een afdeeling en tot een vakgroep, die elk op zichzelf vergaderen: de eerste helft der maand is voor de bijeenkomsten der locale onderdeelen, de tweede voor die der vakgroepen gereserveerd. Het bestuur van het district bestaat uit de voorzitters van de beide groepen lagere besturen met de districtsgesalariëerden.

§ 2. *Wisseling van bond.*

Bij de zuiver doorgevoerde organisatie der arbeiders naar het vak, kan ieder gedurende den geheelen tijd, dat hij arbeid verricht, lid van dezelfde vakvereeniging blijven. Het is dan onverschillig, of hij van werkgever verandert of zelfs het bedrijf, waarin hij werkzaam wordt, van geheel anderen aard is dan het vroegere; zoolang zijn arbeid dezelfde blijft, is er plaats voor hem in denzelfden vakbond. Eerst als een arbeider zijn vak voor een ander verwisselt, wat bij eenigszins geschoolden, en bij dezen alleen kan men toch eigenlijk van vak spreken, betrekkelijk weinig voorkomt, zal hij ook in een andere vakvereeniging moeten overgaan. Gedwongen verwisseling van organisatie zal dus voor de arbeiders in dit geval tot de uitzonderingen behooren.

Geheel anders wordt het, wanneer organisatie der arbeiders naar het bedrijf regel is geworden. Voor de vaklieden, wier arbeid slechts in één bepaald bedrijf voorkomt, gelijk bijv. de mijnwerkers, doen zich dan nog bij verandering van werkgever geen moeilijkheden voor, daar zij toch steeds in het mijnbedrijf zullen blijven en dus hun plaats vinden in den mijnwerkersbond. De moeilijkheden rijzen echter voor de geschoolde arbeiders, wier arbeid in veelvuldige verschillende bedrijven wordt gevraagd, gelijk bankwerkers, stokers, machinisten en het administratieve personeel, evenals voor de ongeschoolde werkers. Voor hen toch zal bij een verwisseling van werkgever de kans zeer groot zijn, dat zij tevens in een ander bedrijf hun arbeid gaan verrichten en dus ook

van bedrijfsbond moeten veranderen. Dit is een bezwaar, dat vooral in theorie veel tegen het stelsel der bedrijfs-arbeidersorganisatie wordt aangevoerd, men wijst op den administratieven last en op den slechten invloed, dien de voortdurende strooming in de vakbeweging op de hechtheid van den band tusschen lid en vereeniging moet hebben. Zeker zijn deze bezwaren niet geheel weg te redeneeren, al zal men zich ook hier moeten wachten voor overdrijving.

Ik wil er in de eerste plaats op wijzen, dat de loonen der arbeiders in alle bedrijven meer en meer geëgaliseerd worden. In elk bedrijf afzonderlijk geschiedt dit door de verbreiding der collectieve contracten, welke voor bepaalde plaatsen of voor het geheele land gelden en, daar de voorwaarden in het eene bedrijf verkregen en in een collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd weer dienen om zich dergelijke bepalingen in een ander bedrijf te veroveren, zullen de arbeidsvoorwaarden in de verschillende bedrijven onderling ook steeds meer tot elkaar naderen. Naarmate deze ontwikkeling voortgaat, zal er dus voor de werknemers minder aanleiding zijn van patroon en dus eventueel van bedrijf te verwisselen, daar elders betere arbeidsvoorwaarden gelden. Hiermee zal de fluctuatie der arbeiders afnemen tusschen de bedrijven en tevens die der leden tusschen de bedrijfsbonden. Voor zoover echter de bedrijfswisseling zal blijven bestaan, zal men in de praktijk den overgang van de eene organisatie naar de andere zoo gemakkelijk mogelijk moeten maken. Deze geregelde overgang is zeker een nadeel, dat men bij de groote voordeelen, die bedrijfsorganisatie den arbeiders biedt, op den koop toe zal moeten nemen. Men vergete ook niet, dat de leden, die het onbestendige element in een bedrijfsbond uitmaken, in verreweg de meeste gevallen een kleine minderheid zullen vormen.

De voornaamste moeilijkheid, die bij den overgang van leden van den eenen naar den anderen bond moet worden opgelost, is deze, dat zij soms materiëel nadeel van de organisatie-wisseling kunnen ondervinden. Veelal geldt de bepaling, dat nieuwe leden een intreegeld moeten betalen en dat zij een bepaalden tijd bij de vereeniging aangesloten moeten zijn geweest, alvorens aanspraken te kunnen doen gelden op uitkeering bij ziekte of overlijden. De verplichte betaling van het intreegeld is van weinig belang, daar het in de gevallen, waarin het gevorderd wordt, toch steeds een

uiterst gering bedrag is, varieerend tusschen f 0.10 en f 1.—, waarvan de organisaties zonder groot bezwaar afstand zullen willen doen, zoo dit noodig blijkt. De kwestie der uitkeeringen is echter lastiger. Krachtens de bedoelde bepaling moet hij, die zijn oude vereeniging verlaat en dus zijn rechten op uitkeering in haar verliest, een vrij langen tijd, vaak 26 weken, lid der nieuwe vereeniging zijn, vóór hij analoge rechten in haar heeft verkregen. Gedurende geruimen tijd geniet de betrokkene dus geen uitkeering bij ziekte, hoewel hij zonder onderbreking contributie, waarin een bedrag voor premie van ziekteverzekering is begrepen, heeft betaald. Bij een invoering der rijksregeling betreffende de sociale verzekeringen zal dit bezwaar grootendeels vervallen, maar ik wil toch even nagaan, in hoever er reeds thans aan te gemoet wordt gekomen.

Vele vereenigingen nemen leden van zusterorganisaties over „met volle rechten" d. w. z. voor zoover beide dezelfde fondsen hebben, geldt voor de overgenomen leden, welke aan al hun verplichtingen in de oude vereeniging hebben voldaan, niet de reglementaire wachttijd, die voor andere nieuwe leden is voorgeschreven. Soms hebben de vakcentralen dit aan de bij haar aangesloten bonden voorgeschreven; zoo bepaalt het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie in art. 3*a* van zijn huishoudelijk reglement: „De vakbonden zijn verplicht in hun reglement een artikel op te nemen en opgenomen te houden, bevattende de bepaling, dat leden van bij het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie aangesloten Vakbonden, die wegens verandering van beroep binnen vier weken na het eindigen van hun lidmaatschap van dien anderen Vakbond tot het lidmaatschap toetreden, terstond overeenkomstig de reglementaire bepalingen, in het bezit zullen zijn van alle aan het lidmaatschap verbonden rechten, mits zij van hun Hoofdbestuur het bewijs kunnen overleggen, dat zij steeds hun verplichtingen jegens dien Vakbond zijn nagekomen." Bij het Nederlandsch Verbond van Vakvereenigingen heeft wel een in 1917 ingestelde commissie in ongeveer gelijken zin geadviseerd, maar, voor zoover mij bekend is, werd nog geen definitief besluit te dezer zake genomen. De praktijk is echter vrij algemeen, dat het uit een anderen bond overgekomen lid dezelfde rechten behoudt, die hij reeds genoot. Men beperkt zich hierbij als regel niet tot de leden overgekomen uit organisaties, die bij dezelfde vakcen-

trale zijn aangesloten, zooals het zooeven geciteerde artikel uit het huishoudelijk reglement van het Bureau voor de Roomsch-Katholieke Vakorganisatie wel zou doen vermoeden. De oorzaak hiervan is niet de onderlinge solidariteit en de verdraagzaamheid tusschen de georganiseerden van verschillende richting; integendeel men wil de mogelijkheid vergrooten leden uit de concurreerende andersgekleurde organisaties over te hevelen. Dit blijkt wel zeer duidelijk uit de bij de Nederlandsche Vereeniging van Glas- en Aardewerkers bestaande praktijk, dat van de niet bij een modernen bond aangeslotenen alleen leden van den Roomsch-Katholieken glas- en aardewerkersbond met volle rechten worden overgenomen.

Geheel onbekend is de faciliteit van het vervallen van den wachttijd bij overname van leden bij de federaties aangesloten bij het Nationaal Arbeids-Secretariaat, hoewel men waarschijnlijk op het eerste N. A. S.-congres het voorstel zal doen, de aangesloten organisaties te adviseeren het overgaan van leden op de besproken wijze te vergemakkelijken. Dat dit niet eerder geschied is, valt niet moeilijk te verklaren. De syndicalisten hebben steeds gepropageerd de strijdorganisatie, die haar kracht zoekt in de solidariteit en de opofferingsgezindheid der leden en niet in het bezit van fondsen. Deze zijn dan ook lang verwaarloosd en nu men in de latere jaren in meerdere federaties tot de stichting er van moest overgaan, is men met de uitwerking der hiermee in verband staande bepalingen nog achter.

De overname van leden is ook niet vergemakkelijkt bij vereenigingen van arbeiders in bedrijven of vakken, waarin men zelden anders dan als jeugdige leerling inkomt en als regel niet weer uittreedt. Zoo bij de bonden der typografen en diamantbewerkers, welke tot de eerste groep, en die der handels- en kantoorbedienden, reizigers en technici, die tot de tweede groep behooren. En eindelijk wil ik er nog op wijzen — alle manieren, waarop in de hier behandelde moeilijkheid is voorzien, kan ik niet vermelden — dat sommige bonden, zooals de Algemeene Nederlandsche Metaalbewerkersbond het stelsel der reciprociteit toepassen. Gaat een lid van dien bond naar een andere organisatie over, dan vraagt men of zij den betrokkene met volle rechten overneemt, in welk geval de bond aan haar leden eveneens in voorkomende gevallen hetzelfde voorrecht zal verleenen. Het spreekt voor wie de toe-

standen in de vakbeweging kent, vanzelf, dat zulke afspraken alleen met gelijkgekleurde organisaties worden gemaakt.

Wij zien dus reeds vrij algemeen een dergelijke vergemakkelijking van den overgang van leden der eene organisatie in een andere, dat de bezwaren, die de overgang zou meebrengen, reeds voor een groot deel in de praktijk zijn weggenomen. Misschien zal men nog verder moeten gaan op dezen weg. COLE in zijn werk „The World of Labour" oppert het denkbeeld overdraagbare lidmaatschapskaarten te geven aan hen, wier arbeid meebrengt, dat zij vaak van bedrijf en dus van organisatie zullen wisselen. Dit zal slechts mogelijk zijn bij bonden, wier contributies en uitkeeringen ongeveer gelijk zijn en die, wat ons land betreft, bij dezelfde vakcentrale zijn aangesloten. Misschien is voor deze het plan wel voor verwezenlijking vatbaar. Voor de geheel „losse" arbeiders, de ongeschoolden, die in geen enkel bedrijf thuis behooren, blijft dan de ongeschoolden-bond, waarover ik op blz. 95 sprak, en die haar leden aan den bedrijfsbond afstaat, zoodra zij ergens een meer vaste positie hebben verworven.

STELLINGEN.

I

De verhouding tusschen economie en techniek moet aldus zijn, dat zij wederkeerig aan elkaars arbeid richting geven.

II

De staathuishoudkunde heeft tot taak het bestudeeren der bebevrediging van bestaande behoeften, zij behoort geen invloed te willen uitoefenen op omvang, aard en intensiteit van deze laatste.

III

De invloed den arbeiders door het Socialisatierapport der S. D. A. P. toegedacht op de bedrijven, waarin zij zelve werkzaam zijn, is kleiner dan die, welken zij thans reeds door middel hunner organisaties in vele bedrijven uitoefenen.

IV

Bij een verruiming der gemeentelijke steunverleening, gelijk te Amsterdam heeft plaats gehad, zullen de bijzondere en kerkelijke instellingen van weldadigheid zich moeten beperken tot het geven van dien specialen bijstand, welken de overheid uit haar aard of uit kracht der Armenwet niet verleenen kan.

V

Het souvereiniteits-begrip kan in het moderne staatsrecht worden gemist.

VI

De Parliament Act 1911 en het staatsrechtelijk gebruik, dat wijzigingen in de staatsregeling alleen worden aangebracht, nadat de kiezers zich er uitdrukkelijk over hebben kunnen uitspreken, hebben de Engelsche constitutie haar „flexibility'' doen verliezen.

VII

Ten onrechte vernietigde het Kon. Besluit van 24 December 1914 S. 614 op grond van strijd met art. 45 der Gemeentewet, een besluit van den Raad van Almelo, waarbij deze het nemen van een beslissing over het al dan niet afschaffen der kermis aanhield tot na het bekend worden van den uitslag van een te houden volksstemming.

VIII

Het instituut der „regeeringscommissarissen'' behoort in de gemeente bij de behandeling van voordrachten van Burgemeester en Wethouders in den Raad analoge toepassing te vinden; de Gemeentewet verzet zich hiertegen niet.

IX

Art. 180 al. 2 der Grondwet is in strijd met het volkenrecht.

X

Bij annexatie van het geheele grondgebied van een staat, worden zijn burgers, die op het oogenblik der annexatie niet op dit grondgebied gedomiciliëerd waren, niet burgers van den annexeerenden staat.

XI

De Werkloosheidsverzekeringsnoodwet 1919 ondermijnt door het, zij het tijdelijk, verbreken van het verband tusschen premie en uitkeering een der voornaamste grondslagen der huidige werkloosheidsverzekering.

XII

Het systeem van het Wetsontwerp tot regeling van den rechtstoestand van Ambtenaren, de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel door de wetgevende macht tot in details voor het geheele land te doen bepalen, verdient afkeuring.

IN LIBRIS SAPIENTIA